BIULETYN ZWIĄZKOWY/WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 53/XII 2019



ISSN: 2353-4974

RECEPCJA NIECZYNNA PROTEST

Sprawiedliwość dla portierów i sprzątaczek

W Poznaniu i Toruniu Inicjatywa Pracownicza walczy o poprawę warunków pracy portierów i sprzątaczek budynków miejskich oraz personelu technicznego Uniwersytetu Mikołaja Kopernika ›› s.6–8

Energa Serwis – miejsca pracy będą utrzymane dzięki interwencji związków zawodowych

REDAKCJA

W pierwszym tygodniu października informowaliśmy o trudnej sytuacji w spółce Energa Serwis w Ostrołęce – należąca do Inicjatywy Pracowniczej komisja zakładowa wspólnie z organizacją zakładową Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników (OPZZ) wyrażały zaniepokojenie brakiem informacji o kontraktach na 2020 r. Sytuację dodatkowo zaogniał fakt, że główny kontrahent Energi – elektrownia Ostrołęka – wypowiedział umowę abonamentową (na stałe serwisowanie infrastruktury elektrowni) i nie było pewne, czy będzie skłonny korzystać z usług spółki w 2020 r. Konsekwencją tej sytuacji mogły być zwolnienia pracowników w przyszłym roku. Na szczęście, dzięki interwencji związków zawodowych to ryzyko zostało oddalone.

Nasi koledzy z Ostrołęki między 1 a 9 października odbyli szereg spotkań z zarządami spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej Energa, domagając się przedstawienia konkretnych informacji na temat tego, jakie zlecenia zostały już zakontraktowane i jakie są plany spółki w zakresie stanu zatrudnienia. Równolegle do spotkań odbywały się otwarte spotkania dla pracowników (tych uzwiązkowionych i tych nienależących do związków) na temat tego, w jaki sposób załoga powinna zareagować na niepewną sytuację przedsiębiorstwa. Na spotkaniach duże poparcie miała idea rozpoczęcia protestów, włącznie z blokadami zakładu pracy, jeżeli władze spółki nie przedstawiłyby pisemnych gwarancji odnośnie do kontraktów i stanu zatrudnienia w przyszłym roku.

Okazało się jednak, że protesty nie będą konieczne – 9 października zarząd spółki, w piśmie wystosowanym do pracowników, podał dokładny wykaz zleceń oraz poinformował o rozpoczęciu negocjacji ws. umowy serwisowej z Elektrownią Ostrołęka, która jest głównym odbiorcą usług Energa Serwis.

W informacji wydanej przez zarząd Energi Serwis czytamy: „Spółka posiada wystarczającą ilość zleceń na 2019 r. i częściowo na 2020 r., aby zapewnić ciągłość pracy wszystkim pracownikom i zagwarantować poziom zatrudnienia na tym samym poziomie. Zarząd chciałby poinformować również, że przystąpił do negocjacji umowy serwisowej na lata 2020–2022 z Energą Elektrownie Ostrołęka SA, na co złożył stosowną ofertę. Nadto w dniu 07.10.2019 r. Energa Elektrownie Ostrołęka SA przesłała zaproszenie do złożenia oferty na wykonanie remontu kotła w roku 2020.

Do powyższego niewątpliwie przyczyniło się zaangażowanie Związków Zawodowych działających w Spółce".

Presja w formie spotkań w połączeniu ze wzburzeniem załogi i zapowiedzią protestów ostatecznie doprowadziły więc do tego, że wszyscy pracujący w spółce mają gwarancję zatrudnienia. Pokazuje to po raz kolejny, że – zgodnie z jednym z haseł Inicjatywy Pracowniczej – „bez walki nie ma co liczyć na lepsze życie".

Energa Serwis Sp. z o.o. jest częścią grupy kapitałowej Energa zajmującej się wytwarzaniem, dystrybucją i sprzedażą energii elektrycznej. Grupa, w której skład wchodzi kilkanaście spółek, dostarcza prąd do ponad 2,7 mln odbiorców w centralnej i północnej Polsce. Energa Serwis odpowiada m.in. za: budowę, modernizację i remonty kotłów energetycznych, urządzeń pomocniczych kotła oraz sieci ciepłowniczych. Komisja Inicjatywy Pracowniczej działa w Enerdze Serwis od lutego 2018 r. i jest obecnie najliczniejszym związkiem zawodowym – zrzesza ponad 100 osób (na ok. 350 łącznie zatrudnionych); należą do niej wyłącznie pracownicy fizyczni – spawacze i monterzy. ●



Nie tylko w Polsce, ale na całym świecie ludzie protestują wobec dużych nierówności społecznych

Chilijska przestroga dla PiS

JAROSŁAW URBAŃSKI

Ostatnie miesiące upłynęły w Polsce pod znakiem wyborów parlamentarnych. Zgodnie z oczekiwaniami PiS wygrał. Nie było to jednak zwycięstwo miażdżące. W wyniku wyborczej arytmetyki ostateczny rezultat był dla partii Jarosława Kaczyńskiego nawet gorszy niż cztery lata temu. Głosowanie dowiodło, że Polacy w dalszym ciągu są mocno podzieleni. Dla nacjonalistycznej prawicy to problem, gdyż okazuje się, że ten ich „jeden naród" nie jest monolitem, nie stanie murem za partią i przywódcą.

Jestem pewien, że aktyw PiS nie spodziewał się, że wraz z objęciem sterów rządu spotka się z falą protestów dorównującą tym (smoleńskim i narodowym), które wyniosły go do władzy. Najpierw mobilizacja pod szyldem KOD, potem protesty przeciwko zmianom w sądownictwie, manifestacje kobiet, wreszcie strajk nauczycieli. To na pewno nie były cztery lata pojednania narodowego, lecz ostrej walki politycznej. Walki, która toczyła się z korzyścią dla świata pracy.

Jeden z chilijskich demonstrantów mówił: „Neoliberalizm narodził się w Chile i tutaj umrze"

Jestem bowiem gotów zaryzykować twierdzenie, że PiS początkowo zakładał, że wystarczy, iż rozdysponuje miliardy złotych w programie „500+". I to nie w imię „społecznej równości", ale „większej rozrodczości". Tym samym zaspokoi potrzeby społeczne, zagwarantuje spokój i bezproblemowe rządy. Niemniej ciągły polityczny nacisk, niekończące się uliczne demonstracje, zmusiły Kaczyńskiego i jego otoczenie do kolejnych ustępstw i zmian. Nie wiem, czy bez tych wielotysięcznych mobilizacji, podejmowanych w różnych sprawach, mielibyśmy obniżony wiek emerytalny, wyraźnie podniesione wynagrodzenie minimalne, trzynastą emeryturę czy uszczelniony system podatkowy (VAT), co wycisnęło z biznesu należne sferze publicznej pieniądze na cele socjalne. Oczywiście zmianom tym sprzyjała także wyjątkowo dobra (najlepsza w ciągu ostatnich trzech dekad) koniunktura gospodarcza. Która – jak wiadomo – kiedyś się skończy.

Nie tylko w Polsce, ale na całym świecie trwają nieustanne protesty społeczne. Sytuacja daleka jest od stabilizacji. Ostatnio mieliśmy do czynienia z gwałtownymi niepokojami w Hongkongu, Katalonii, Iraku, Libanie czy Chile. Nie liczę wielu pomniejszych. W tym ostatnim przypadku na ulice Santiago wyszedł ponad milion protestujących. Zamieszki – od połowy października – przyniosły już kilkanaście ofiar śmiertelnych i ponad 2000 rannych. Rząd zmuszony był odwołać szczyt klimatyczny, w którym miały wziąć udział tysiące delegatów ze wszystkich państw świata. Niepokoje zaczęły się od studentów i uczniów niezadowolonych z – niewielkiej wydawałoby się (4%) – podwyżki cen biletów metra w stolicy Chile. Wskazuje się jednak także na szereg innych problemów, jak niedomogi służby zdrowia i duże nierówności społeczne. Ludzie są wściekli. Jeden z chilijskich demonstrantów mówił: „Neoliberalizm narodził się w Chile i tutaj umrze". Nawiązał tym samym do zamachu Pinocheta (1973 r.) i przypomniał, że prawica chętnie wspierała ustrój nierówności ekonomicznych, gdy tylko mogła. Wcześniej rozprawiając się z opozycją.

Sytuacja jest tym trudniejsza do zrozumienia, że liberalni ekonomiści przekonują, iż Chile to kraj – na tle Ameryki Łacińskiej – względnie bogaty. Jednak arogancja prawicowego rządu, powołanego ledwie półtora roku temu, doprowadziła do wybuchu gwałtownego niezadowolenia. To może być przestrogą dla PiS. Jego politycy nie mogą spać spokojnie, bo dzisiejsze upolitycznienie polskiego społeczeństwa – przejawiające się nie tylko w wyborczej frekwencji, ale, co ważniejsze, w gotowości do wyjścia na ulice – jest naprawdę sporo większe niż kiedyś. A, jak widać, iskrą powodującą wybuch może być wszystko.

Wystąpienia społeczne na świecie (pokojowe i gwałtowne) odbywają się pod różnymi szyldami, ale często łączy je to, że mają charakter spontaniczny. Nikt już chyba nie wierzy, że polityczne podziały reprezentują coś więcej niż interes tej czy innej partyjnej nomenklatury – lewicowej, centrowej czy prawicowej. Ludzie stali się politycznymi pragmatykami, którzy w każdej chwili mogą zmienić swoje preferencje wyborcze. Kogo wybierają, to raczej kwestia taktyki niż ideologii. Współcześnie liczenie na lojalnych wyborców jest naiwnością. Choć politycy lubią się oszukiwać, że spór toczy się o fundamentalne wartości – o Polskę, o Ojczyznę. Ciągle jednak nie wiemy, o jaką – żeby nawiązać tu do dobrze znanego dylematu wyrażonego jeszcze przez Juliusza Słowackiego.

Nasze z kolei zadanie jest, być może, bardziej przyziemne. Chodzi o dopilnowanie, by socjalne zdobycze, które przyszły pod PiS-owskimi rządami, zostały zatrzymane. Czyli – nie możemy pozwolić na podwyżki cen biletów. Natomiast z prawicową ksenofobią i homofobią pożegnamy się z chęcią. ●

(O sytuacji w Chile czytaj też w dziale zagranicznym Biuletynu

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań / ISSN: 2353-4974 / Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa Redagują: red. prowadzący: Jarosław Urbański, red. nacz.: Krzysztof Łagutko, red.: Olga Gitkiewicz, Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Sławomir Kmiotek, Krzysztof Król, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Marta Rozmysłowicz, Michał Sobol, Jarosław Urbański / Skład: Artur Mróz, ka.mal / Druk: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Nie zwalniać ludzi – zwalniać tempo!



Volkswagen Poznań zapowiada zwolnienia 750 pracowników w najbliższych miesiącach. Powód? Szefowie mówią o „automatyzacji" i „dostosowywaniu procesów" do nowej technologii. Związkowcy Inicjatywy Pracowniczej kontrują: to mydlenie oczu. Nowe technologie powinny pomagać, zamiast zabierać pracę!

BJ

Pod Poznaniem działają cztery zakłady Volkswagena, które łącznie zatrudniają jedenaście tysięcy osób. W maju rozpoczęła się rozbudowa hali w Antoninku. „Inwestycja obejmuje budowę hali spawalni z zapleczem logistycznym. Cały zakład zostanie wyposażony w nowoczesne rozwiązania technologiczne" – chwali się firma.

Szefowie nie dodają już tak chętnie, że „nowoczesne technologie" oznaczają ogromne zwolnienia. Pracownicy dowiedzieli się o tym na spotkaniach z prezesem firmy 5 września. Zaplanowano redukcję aż 750 pracowników. Firma nie ujawnia, które dokładnie zakłady redukcja dotknie najmocniej. W niektórych zakładach już się rozpoczęła. Zwolnienia potrwają do końca 2020 r.

Ale pracownicy nie mają też szansy na pomoc ze strony zakładowej „Solidarności". Jej lider Piotr Olbryś wykładał dziennikarzom, że postęp i inwestycje są gwarancją przyszłości zakładów. Słowem: tylko automatyzacja jest w stanie uratować firmę nie tylko dziś, ale i w przyszłości. Być może dla przewodniczącego Olbrysia zredukowane osoby są po prostu niezbędną ofiarą.

Wiele wskazuje na to, że na 750 zwolnionych się nie skończy. Już słychać, że w zakładach do końca 2024 r. zatrudnienie straci 3 tys. osób, a mówimy tu jedynie o pracownikach fabryk. Do tego doliczyć trzeba osoby, które stracą pracę w firmach logistycznych, transportowych i świadczących usługi na rzecz Volkswagen Poznań. Redukcja w samochodowych fabrykach wywoła efekt kuli śnieżnej i doprowadzi do zwolnień także w okolicznych firmach.


Komisja IP w fabrykach Volkswagena chce, aby postęp technologiczny wiązał się z postępem w warunkach pracy szeregowych pracowników.

„Przemysł 40, biznes 4.0 zmienia naszą rzeczywistość w biurach i na produkcji. W związku z tym musimy dostosować nasze procesy, ale i liczbę pracowników do tych zmian" – opowiadał w lokalnych „Wiadomościach Wrzesińskich" prezes zarządu Volkswagen Poznań Jens Ocksen.

A rzecznik prasowa VW Poznań Patrycja Kasprzyk dodawała w rozmowie z gazetą, że modernizacja zakładów jest konieczna, aby dotrzymać kroku rosnącej konkurencji na rynku motoryzacyjnym i zmianom technologicznym.

„Solidarność" nie pomoże

Pracownicy VW Poznań we Wrześni nie mogą liczyć na wsparcie lokalnych władz. W rozmowie z gazetą burmistrz miasta Tomasz Kałużny wyjaśniał, że w gospodarce „nic nie trwa wiecznie", a wzrosty i spadki są czymś nieodłącznym. Z kolei wicestarosta Waldemar Grzegorek twierdził, że „rynek pracownika w pewnym momencie musiał się skończyć". „Z tego, co wiem, to zwolnienia nie będą masowe, więc na pewno nie będzie takiej sytuacji, że we Wrześni nagle przybędzie kilkuset bezrobotnych" – przekonywał wicestarosta, na którym najwyraźniej 750 osób do odstrzału nie robi wrażenia.

Oszukani od początku

Jedyną organizacją stojącą dziś po stronie pracowników jest komisja zakładowa Inicjatywy Pracowniczej.

– O automatyzacji wiadomo nie od wczoraj, tylko od pięciu lat. Przez ten czas Volkswagen cały czas zatrudniał ludzi. Nikt ich nie informował przy podpisywaniu umowy: Chłopaki, to jest praca na półtora roku, potem koniec. Firma zachęcała; przyjdźcie do nas, dostaniecie świetne warunki, stabilne zatrudnienie – opowiada Łukasz Rajkowski, członek prezydium komisji zakładowej Volkswagen Poznań. – Teraz ci ludzie przychodzą do nas i pytają: „czemu nikt nam nie powiedział? W poprzedniej firmie miałem stabilne zatrudnienie, umowę na czas nieokreślony. Zrezygnowałem z tego i teraz czuję się oszukany". Gdyby wiedzieli, że tak to będzie wyglądać, nie rezygnowaliby z poprzedniej pracy. Czują się oszukani – i mają rację.

Według Rajkowskiego zwolnień w pierwszej kolejności mogą się spodziewać zarówno osoby zatrudnione przez agencję pracy Work Service, jak i pracownicy z umowami na czas określony. Części z nich już nie przedłużono umów.

– Bezpieczni nie są pracownicy, którzy korzystają z urlopów chorobowych oraz ci, którzy przechodzą na emerytury. Pod płaszczykiem „automatyzacji" firma dokonuje masowych zwolnień – przekonuje Rajkowski.

Zarząd zakładów regularnie spotyka się z przedstawicielami IP. Do komisji zakładowej przyłączyło się ponad 500 osób. Ta imponująca liczba nie stanowi jednak piętnastu procent załogi firmy. A to oznacza, że związek nie jest reprezentatywny i ma mniejsze formalne możliwości nacisku na zarząd koncernu. Przedstawiciele IP mają złą opinię na temat roli, jaką w firmie odgrywa największy związek Solidarność.

– Przy rekrutacjach pracowników zawsze jest ktoś z Solidarności, wręcza na dzień dobry deklarację członkowską. Dlatego Solidarność chwali się 7,5 tys. członków. Nas się do rekrutacji nie dopuszcza. A tymczasem szefowie Solidarności nie stają po stronie pracowników. Nawołują nas do samorozwiązania, a sami trzymają stronę zarządu. Stoją po stronie pracodawcy, nie pracownika. Pilnują tylko, żeby kasa szefostwa się zgadzała i straszą: „jak się nie podoba, możesz iść do Amazona". Powtarzają frazesy, że to nie zwolnienia, a robotyzacja. A niedługo będą trąbić o wielkich podwyżkach rzędu 250 zł, podczas gdy to ledwo waloryzacja – opowiada Rajkowski.

Automatyzacja to nie zwolnienia!

Na kwestię unowocześniania procesu nakładają się też inne przyczyny redukcji zatrudnienia, takie jak wprowadzenie nowego modelu. W najbliższych latach firma przestanie wytwarzać model Caddy 4 i zacznie produkcję Caddy 5.

– Każde wejście nowego modelu oznacza spadek produkcji, bo klienci dopiero muszą się przyzwyczaić i zaufać nowemu modelowi. Poza tym nowy model zawsze oznacza przestoje w produkcji, bo roboty muszą najpierw przyzwyczaić się i wdrożyć do produkcji nowego asortymentu. To trwa – zaznacza przedstawiciel Inicjatywy Pracowniczej.

Rajkowski podkreśla: Komisja Inicjatywy Pracowniczej nie jest przeciwna automatyzacji.

– Wiemy dobrze, że każda firma musi kupować nowy sprzęt, żeby gonić konkurencję. To normalne. Nam chodzi tylko o to, żeby to unowocześnianie nie odbywało się kosztem ludzi – dodaje Rajkowski.

A przecież automatyzacja wcale nie musi oznaczać zwolnień. Pracy jest dość.

– Są stanowiska tak obciążone, że trzeba się naprawdę nabiegać, żeby się wyrobić. Pracowników ze zautomatyzowanych stanowisk można więc „porozkładać" po najcięższych stanowiskach – mówi członek IP.

Automatyzacja może przecież oznaczać, że praca na niektórych stanowiskach będzie łatwiejsza albo wykonywana szybciej. Znikną ciężkie, nieergonomiczne stanowiska. Skończą się nadgodziny i pracujące weekendy.

„Od światowego kryzysu minęło dziesięć lat. Od tego czasu załoga Volkswagena Poznań pracuje z zaciśniętym pasem na zdwojonych obrotach. Po kryzysie prędkość linii regularnie wzrastała, lecz zatrudnienie nie ulegało zmianie. Regularne podkręcanie śruby. Obecna prędkość linii nie daje czasu na myślenie; pracujemy jak automaty" – piszą przedstawiciele komisji Volkswagen Poznań.

„Gdy usłyszeliśmy o automatyzacji, pomyśleliśmy – koniec gonitwy! Za ten wytężony okres w końcu przyjdzie nagroda. Nasza fabryka zacznie przypominać fabryki w Niemczech. A to znaczyło większe zarobki za mniej intensywną pracę, wolne weekendy, a co za tym idzie więcej czasu na regenerację oraz kontakt z bliskimi. No i prawdziwe premie".

Nic takiego jednak się nie wydarzyło. Automatyzacja oznacza tylko zwolnienia, a tempo pracy nie tylko nie zmaleje, ale może wręcz wzrosnąć. „Automatyzacja Volkswagenowi posłuży do kolejnego eliminowania pracowników, a to znaczy kolejne zaciśnięcie pasa i podwojenie obrotów" – piszą związkowcy z IP. – Mamy robić coraz więcej i więcej samochodów, skracać takty i generować większe zyski – tłumaczy Rajkowski.

Dlatego Inicjatywa Pracownicza proponuje: nie zwalniać ludzi, tylko zwalniać tempo. Do tego postuluje skrócenie czasu i poprawę warunków pracy. Tak rozumiana automatyzacja jest na rękę zarówno zarządowi, jak i pracownikom.

Komisja zakładowa przygotowuje plan działań na najbliższe miesiące, członkowie nie wykluczają też akcji strajkowej.

„Zamierzamy przed zwolnieniami bronić wszystkich, a najmocniej tych, którzy aktywnie sprzeciwią się pogarszaniu warunków pracy" – piszą w ulotce, która trafiła do pracowników zakładu. ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Puste konta pracowników kultury

Pracownicy warszawskich instytucji kultury mają dość głodowych stawek i pracy na śmieciowych umowach. Zebrali informacje o zarobkach w 113 instytucjach. Efektem ich prac jest raport „Pełna kultura – puste konta".

BJ

Twórcy raportu „Pełna kultura – puste konta" pytali o średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w 2018 r. – w podziale na kobiety i mężczyzn, mediany miesięcznego wynagrodzenia brutto, liczby pracowników zatrudnionych na podstawie kodeksu pracy oraz liczby pracowników zatrudnionych przez co najmniej pół roku na umowach innych niż stosunek pracy.

O ilu pracownikach mowa? W zeszłym roku w 116 instytucjach kultury w Warszawie pracowało ponad dziesięć tysięcy osób, z czego 53% należało do instytucji nadzorowanych przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. 37% podlegało pod prezydenta miasta, pozostałe 10%: pod marszałka województwa. Najwięcej osób było zatrudnionych w teatrach (28%), muzeach (24%) oraz bibliotekach (21%).

Autorami badania są komisje Zakładowe OZZ IP przy Centrum Sztuki Współczesnej – Zamek Ujazdowski, Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN, Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie, Teatrze Powszechnym im. Zygmunta Hübnera, Zachęcie Narodowej Galerii Sztuki. Ich oddolne badanie objęło 113 warszawskich instytucji. Członkowie IP wystąpili o dostęp do informacji publicznej do 119 instytucji. Sześć jednostek nie odpowiedziało wcale lub przesłało niepełne informacje.

Choć raport dotyczy tylko warszawskich instytucji, to jego twórcy podkreślają, że problem zarobków w kulturze jest ogólnopolski.

„Mieszkamy i pracujemy w Warszawie, ale celem naszego raportu jest zwrócenie uwagi na problemy wyniszczające pracownice i pracowników wszystkich instytucji kultury w Polsce. Umowy śmieciowe, nadgodziny, niskie płace i realne ubożenie to rzeczywistość nas wszystkich" – piszą członkowie IP.

Pracujący biedni

„Ludzie pracujący w sektorze kultury stanowią jedną z najgorzej zarabiających grup zawodowych w Polsce. Winę za to ponoszą politycy wszystkich partii, którzy od lat pozwalają na wyzysk pracowników sektora publicznego" - piszą autorzy raportu.

Pracownicy kultury to „pracujący biedni". Chociaż mają pełnowymiarową pracę, a nierzadko etat, ich zarobki ledwo pozwalają im przeżyć do końca miesiąca. Kupno nowej pary butów lub wyjście do teatru to już spory wydatek.

Na pozór sytuacja nie wygląda źle – średnie wynagrodzenie w instytucjach kultury w Warszawie wyniosło 5 094 zł brutto (czyli około 3 616 zł netto przy umowie o pracę). To więcej, niż wynosi średnie wynagrodzenie krajowe.



Warszawskie komisje IP pracowników kultury podejmują wspólne działania aby wywierać nacisk na pracodawców w mieście.

Średnia wysokość zarobków zawsze jest jednak zniekształcona przez kadrę kierowniczą. Wystarczy jednak przyjrzeć się medianie (czyli wartości środkowej) zarobków, by odkryć, że rzeczywistość nie jest różowa. Mediana z zarobków w publicznych instytucjach kultury w stolicy wyniosła 4 536 zł brutto, czyli 3 227 zł na rękę. Dla porównania: mediana dla wszystkich warszawiaków wyniosła rok temu 6 100 zł brutto! Pracownicy kultury zarabiają średnio 20–25% mniej niż inni pracujący w Warszawie.

Jeszcze gorszy obraz rysuje się, kiedy porównamy różnice w zarobkach pomiędzy instytucjami podlegającymi pod ministra, marszałka i prezydenta miasta. U ministra uśredniona mediana wynagrodzeń wynosi 5 100 zł brutto. W urzędzie miejskim zarabiają jednak średnio aż o tysiąc złotych mniej!

Najgorzej wynagradzane są osoby zatrudnione w tzw. instytucjach pierwszego kontaktu z kulturą: bibliotekach i domach kultury. Są to instytucje mocno sfeminizowane. Im więcej zatrudnionych kobiet, tym mniejsze zarobki. To jawna dyskryminacja ze względu na płeć.

Pięć palących postulatów

Gdzie jest najgorzej? Biblioteka publiczna na Mokotowie płaci pracownikom całe 2 305 zł brutto (lub mniej)! W Bibliotece Narodowej połowa pracowników zarabia 3 709 zł brutto lub mniej. Muzeum Narodowe może się „pochwalić" zarobkami na poziomie 3 989 zł, natomiast mediana w teatrze Syrena to 3 310 zł brutto!

Znacznie lepiej powodzi się branży filmowej, choć tam widać ogromne rozwarstwienie między kobietami i mężczyznami. Średnie zarobki dla mężczyzn w studiu filmowym „Zebra" to 14 684 zł brutto, dla kobiet: 10 756 zł.

Na minus wyróżnia się też Centrum Myśli im. Jana Pawła II z medianą zarobków rzędu 2 437 zł czy Dom Kultury „Wygoda" (mediana 2 351 zł).

Członkowie komisji kultury sformułowali w raporcie pięć postulatów.

1. Nie stać nas na życie! Zwiększyć wynagrodzenia zasadnicze o 1 564 zł brutto!

Związkowcy żądają zwiększenia wynagrodzenia do poziomu średniej mediany warszawskiej. W raporcie skrupulatnie policzyli, ile kosztuje (prze)życie w Warszawie. Sumując koszty wynajmu, rachunków, żywności, chemii, odzieży, 14-dniowych wakacji w Polsce osiągnęli kwotę 3 949 zł netto miesięcznie. Tymczasem ich mediana zarobków to, przypomnijmy, 3 227 zł na rękę.

2. Co roku zarabiamy mniej! Coroczna waloryzacja wynagrodzeń co najmniej o wskaźnik inflacji!

Choć zarobki w całym kraju rosną, ta sytuacja nie dotyczy pracowników kultury. A przecież w całym kraju nieustannie rosną też ceny.

„Sytuacja ta przy braku corocznej waloryzacji płac sprawia, że realnie ubożejemy. W sytuacjach losowych skazuje nas na pomoc wzajemną lub zadłużenie. Nie możemy się na to dłużej zgadzać!" – piszą autorzy raportu.

3. Równa płaca za równą pracę! Zmniejszyć rozpiętości płacowe!

Pracownicy instytucji kultury nie zgadzają się na szokującą rozpiętość zarobków. Dla porównania: średnia mediana w bibliotekach to 3 971 zł, a w studiach filmowych: 6 269 zł. Rozpiętość w miejskich instytucjach pokazuje przykład PROM Kultury Saska Kępa (średnio od 3 324 zł brutto) i Stołeczna Estrada z medianą rzędu 8 393,41 zł.

I nie jest argumentem, że rozpiętość zarobkowa to pokłosie różnych charakterów instytucji i obszarów działalności. Wystarczy porównać zarobki w teatrach (wszystkich miejskich!): Teatru Komedia ze średnim wynagrodzeniem 7 381,68 zł, Teatru Ochota (średnia: 4 196,20 zł) czy Teatru Syrena (średnia: 3 480,23 zł). Albo instytucji zajmujących się sztuką (wszystkie podlegają pod ministra). Muzeum Sztuki Nowoczesnej płaci swoim pracownikom średnio 7 091,01 zł brutto, Zachęta Narodowa Galeria Sztuki – 5 399,33 zł brutto, podczas gdy Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski – 4 497 zł brutto, a Muzeum Narodowe jedynie 4 362,09 zł brutto. W kwestii zarobków w kulturze panuje pełna uznaniowość decydentów. Dla takich rozpiętości nie ma racjonalnego wytłumaczenia.

4. Etat to etat! Zlikwidować outsourcing i umowy śmieciowe!

Aż 20% osób zatrudnionych na dłuższy czas przez instytucje kultury pracuje na umowach śmieciowych lub też zostało wyrzuconych przez pracodawców na samozatrudnienie. Co piąty pracownik kultury nie ma etatu! Pracują „od projektu do projektu, od wydarzenia do wydarzenia, czasem nawet latami, ale bez żadnej gwarancji, że pracodawca po zakończeniu obecnego kontraktu jednak nie zmieni zdania i nie zakończy współpracy" – tłumaczą autorzy raportu.

To i tak zaniżone dane, bo nie uwzględniają outsourcingu usług takich jak ochrona, sprzątanie, IT czy księgowość. W jego ramach setki osób pracuje na rzecz instytucji kultury. To tym bardziej oburzające, że mówimy o instytucjach publicznych. Dlatego twórcy raportu mówią wprost: koniec z umowami śmieciowymi i zatrudnianiem przez pośredników.

5. Zarobki to nie tabu! Wprowadzić jawność zasad wynagradzania!

„Nietransparentna strategia płacowa to najprostsze narzędzie polityki »dziel i rządź«, stosowanej szeroko przez polskich pracodawców" – piszą autorzy raportu. „Nieokreślanie w ogłoszeniach rekrutacyjnych wysokości proponowanego wynagrodzenia, utrudniony dostęp do informacji na temat widełek płacowych na poszczególnych stanowiskach w danym miejscu pracy, wywieranie nacisku na pracowników, by wysokość zarobków traktować jako temat tabu, to praktyki nieobce wielu instytucjom kultury, prowadzące do manipulacji zatrudnionymi, stosowania wyzysku i dyskryminacji płacowej".

Rozwiązaniem jest jasny system wynagradzania, informacje o widełkach płacowych i brak skandalicznych klauzul o tajności wynagrodzeń.

Nie pozwolimy zamieść zarobków pod dywan

Nie jest to pierwsze wspólne działanie warszawskich komisji IP przy instytucjach kultury.

W Noc Muzeów 18 maja 2019 r. pracownice i pracownicy warszawskich instytucji kultury wyszli na ulice, żeby zamanifestować swoje niezadowolenie z trudnych warunków pracy i niskiego wynagrodzenia. Był to przemarsz przez Warszawę z przystankami pod kolejnymi instytucjami kultury.

Gotowy raport „Pełna Kultura – puste konta" został rozesłany od mediów oraz miejskich radnych. O płacach w kulturze pisała „Gazeta Wyborcza". Niebawem raport zostanie wydrukowany w wersji papierowej. Członkowie komisji kultury Inicjatywy Pracowniczej planują wręczyć go organizatorom instytucji kultury: przedstawicielom władz miasta, marszałka województwa i Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Rozważają też różne formy protestu. W najbliższych dniach warszawskie komisje kultury podejmą decyzję o formach dalszej walki. Zapewniają: Raport trafi do każdej osoby decyzyjnej, a tematu wynagrodzeń w kulturze nie pozwolimy zamieść pod dywan. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

„Nie chcemy nikomu szkodzić – chcemy tylko odzyskać pieniądze”

– klub Punto nadal dłużny byłym pracownikom

W maju do Inicjatywy Pracowniczej zgłosił się pracownik, który nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w klubie Punto. Klub znajduje się w Poznaniu – jest miejscem występów drag king i drag queens. Opisuje się jako przyjazne dla osób o różnej orientacji seksualnej – ale czy przyjazne dla pracowników i pracownic? Zaległości pierwszej osoby, która się do nas zgłosiła, zostały spłacone po interwencji związku. Sądziliśmy, że problem był jednorazowy i został rozwiązany. Jednak we wrześniu zgłosiły się kolejne osoby, które również nie otrzymały pensji. Rozmawiamy z Pawłem, Justyną i Darkiem – na zdjęciu przed klubem trzymają nakazy płacowe od Inspekcji Pracy, zobowiązujące właściciela lokalu do wypłaty zaległych wynagrodzeń na łączną kwotę niemal 24 tys. zł.

Jak Wam się pracowało w Punto?

Darek: Pracowałem w Punto jako barman od otwarcia klubu, czyli od września 2018 r. Pracę skończyłem w czerwcu 2019 r. Nie była to prosta praca: wszystko się robi, aby zadowolić klientów, jest to głównie praca nocna. Bardzo mnie jednak satysfakcjonowała, mogłem poznać wielu ludzi i chciałem, by byli w naszym klubie szczęśliwi.

Justyna: Również byłam zatrudniona od września 2018 r. do czerwca 2019 r. Pracowałam jako pomoc barmańska, dostarczałam szkło i lód, uzupełniałam lodówki, sprzątałam, myłam wszystko, zbierałam ze stołów puste naczynia.

Paweł: Tak naprawdę wykonywałem praktycznie wszystko: miałem obowiązki managera, stałem za barem, byłem przy inwenturach, fakturach, towarze, kasie, zajmowałem się gośćmi, ich problemami. W mojej umowie było napisane, że jestem kierownikiem, choć miałem taką samą stawkę jak wszyscy. Dostawaliśmy te same pieniądze. A potem ich już nie dostawaliśmy.

Nagle się okazało, że 10-tego nie wpłynęło nic na konto?

Paweł: W sumie nigdy nie dostawaliśmy pensji na czas i w sumie za każdym razem było proszenie się z naszej strony o pieniądze. Nasze prywatne zobowiązanie nie były dla szefa ważne. Problemy większe zaczęły się w lutym, kiedy wspólnik przestał zajmować się sprawami finansowymi, a potem się wycofał. Za luty dostaliśmy pensję pod koniec marca. Były spotkania, tłumaczono nam, że klub jest niewypłacalny, że nie ma pieniędzy.

Godziliście się pracować dalej bez wynagrodzenia?

Paweł: Liczyliśmy, że sytuacja za chwilę się poprawi. Widzieliśmy naprawdę spory rozwój klubu, ale nie mieliśmy żadnego wglądu w dokumenty. Myśleliśmy, że ten klub zarabia. Każdy z nas pracował za barem, widzieliśmy, jakie są zamówienia i jaki obrót.

Darek: Trwało to do końca czerwca. Już w kwietniu zwolniło się 5 czy 6 osób. Nowe nie zostały zatrudnione, więc my pracowaliśmy więcej. Słyszeliśmy co tydzień deklarację, że już za chwilę będą pieniądze. Praktycznie żyliśmy tylko z napiwków, ale nie mówiliśmy tego klientom, wciąż liczyliśmy na poprawę. Każdemu z nas zależało na tym klubie, bo budowaliśmy go od początku: wynosiliśmy gruz, malowaliśmy ściany, Paweł pracował już na budowie. Gdy klub zalało, to sprzątaliśmy po godzinach. To był nasz drugi dom, więcej czasu tam spędzaliśmy niż w domu. Dlatego godziliśmy się na to. W czerwcu znów nam obiecywano, że zostanie uregulowane wszystko: miał być kredyt, który miał sfinansować poprzednie wypłaty. Ale kredyt przyznano niższy i tylko spłacono nas częściowo za marzec i kwiecień. Już nie chcieliśmy pracować za darmo.

Jakie kroki podjęliście?

Justyna: W czerwcu byliśmy w Państwowej Inspekcji Pracy, złożyliśmy skargę. Rozwiązaliśmy umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracowników.

Darek: Kilkanaście razy pisałem do szefa, z prośbą, kiedy otrzymamy pieniądze. W czerwcu dostałem odpowiedź, że przecież dobrze wiem, że spółka jest niewypłacalna, ale że szef robi wszystko, aby to uregulować i być może na dniach wszystko się wyjaśni. Mamy październik, nic się nie wyjaśniło. Wysłaliśmy wezwania do natychmiastowej zapłaty. Bez odpowiedzi. Pani inspektor miała do nas prośbę, byśmy jeszcze raz spróbowali napisać. Zaproponowaliśmy rozłożenie długu na raty.

Justyna: Gdy jeszcze pracowaliśmy, to proponowaliśmy, że możemy otrzymywać chociażby dniówki, bo nie mieliśmy na mieszkanie. Za marzec i kwiecień nie dostaliśmy normalnej pensji, tylko to wszystko były zaliczki, o które się musieliśmy prosić. Mamy screeny rozmów, gdzie prosimy o 100 zł, 500 zł.

Jak oceniacie efekty kontroli Inspekcji Pracy?

Paweł: Jako niezbyt skuteczną. Punto dostało nakaz płacowy z natychmiastową wykonalnością. W odpowiedzi na skargę otrzymaliśmy potwierdzenie, że na podstawie przedstawionych dokumentów ustalono, że pracodawca nie wypłacił Justynie zaokrąglając 7600 zł, Darkowi 5200 zł i mi ponad 11 tys. zł. Mijały tygodnie i nic się nie działo. Z panią inspektor można skontaktować się tylko jednego dnia w tygodniu, w określonych godzinach, dla mnie to żart, i pani inspektor rozłożyła ręce tak naprawdę i powiedziała, że ona nic nie możesz zrobić, że ona nie ma broni palnej, że nie może przyłożyć pracodawcy noża do gardła i kazać zapłacić. Takich właśnie użyła słów.

Darek: Inspektorka mówiła, żebyśmy się jakoś próbowali dogadać, bo ona nic nie może zrobić. Że mamy czekać albo pisać wniosek o drugą kontrolę, bo im więcej skarg, tym szybciej można przyspieszyć ten cały proces. Napisaliśmy drugą skargę i nic nie przyspieszyło. Druga kontrola jest w toku.

Myśleliście o sądzie pracy?

Paweł: Tak, ale dopiero teraz stajemy na nogi, mamy nową pracę. Priorytetem jest spłacenie długów wobec przyjaciół, nie stać nas na prawnika.

Zgłosiliście się do Inicjatywy Pracowniczej. Związek próbował mediować, ale Wasz pracodawca skłonny początkowo do rozmów, zerwał kontakt. Rozważamy w takiej sytuacji działania protestacyjne. Czy liczycie na wsparcie ze strony Waszego środowiska?

Darek: Myślę, że dostaniemy wsparcie. Gdy patrzę na to, co się dzieje w kraju, myślę, że każdy chce, żebyśmy żyli jak najlepiej i jak najbezpieczniej i blisko siebie. Więc jeżeli komuś się dzieje krzywda, to się staje za nim, liczę na to. My uważamy, że dobrze wykonywaliśmy naszą pracę i po odejściu dostawaliśmy bardzo dużo wiadomości, że brakuje nas, że byliśmy sercem tego klubu. To najbardziej boli. Także liczę, że środowisko nas poprze. My od początku powtarzaliśmy, że chcemy odzyskać tylko nasze pieniądze, że nie chcemy nikomu szkodzić. Dlatego długo milczeliśmy. Klub ma świetną ideę: jest to miejsce, gdzie performerzy, drag queen mogą się pokazać i czuć bezpiecznie. O to walczyliśmy od samego początku, by klub przetrwał, by był azylem. Ale skoro my nie poczuliśmy się tam bezpiecznie, to sądzę, że to miejsce nie jest już takie pewne.

Paweł: Nasi rodzice też powiedzieli, że przyjadą, jeśli odbędzie pikieta przed klubem i będą stać razem z nami i walczyć.

Czy macie jakieś oczekiwania poza spłaceniem zaległości?

Darek: Uważamy, że potrzebne są zmiany. Widzę, że nadal w Punto pracują ludzie. Nie wiem, czy mają problemy z pensją, nie znam ich. Chciałbym, to oczywiste, by pracowali za pieniądze. To jest spory klub, włożono w niego sporo wysiłku, chciałbym, aby przetrwał i aby pracownicy mogli tam czuć się dobrze, a pracodawca wywiązał się ze swoich obowiązków. I chciałbym, aby były instytucje, które mogą robić częstsze kontrole i będą mogły wyciągać konsekwencje z naruszeń, bo teraz zakończyła się kontrola i na tym koniec. Chcę się też zwrócić z apelem: wiele osób nas znało, wie, jakimi jesteśmy ludźmi, że nigdy nie działaliśmy na szkodę klubu, zawsze staraliśmy się dopinać wszystko na ostatni guzik, mieliśmy pomysły, wiele osób wiedziało, że to jest nasz dom, więc zwracam się do ich sumień, bo chcielibyśmy nie tylko rozwiązać nasz problem, ale też problem bardziej ogólny, aby gastronomia wreszcie poszła do przodu, żeby można pracować w niej zgodnie z prawem i żeby ludzie byli traktowani uczciwie. My jesteśmy zdeterminowani, próbowaliśmy wszystkiego: rozmów, ugód, zwrócenia się do instytucji, to nie pomogło, więc prosimy o wsparcie. A jeżeli nie dostaniemy zaległych pensji, to jesteśmy gotowi stanąć przed Punto z pikietą, bo już powoli nie mamy innych pomysłów, jak odzyskać to, co nasze. ●

/rozmawiała Agnieszka Mróz



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

„Trzeba działać”

Walka o podwyżki i lepsze warunki pracy w obsłudze na uniwersytecie w Toruniu

Sytuacja pracownic i pracowników obsługi Uniwersytetu Mikołaja Kopernika (UMK) jest trudna. Osoby z 20-letnim stażem pracy zarabiają ok. 1700 zł netto. Recepcjonistki – na przykład – oprócz wykonywania zadań w ramach swoich etatów otrzymują często polecenia sprzątania, pobierania opłat czy pilnowania dodatkowych przestrzeni, ale bez dodatkowego wynagrodzenia. Wykonując swoją pracę, osoby te martwią się, czy nie zostaną zwolnione albo czy nie zostanie im zmniejszony wymiar czasu pracy. A temu wszystkiemu towarzyszy nieraz niechęć i brak szacunku ze strony przełożonych. Inicjatywa Pracownicza przy UMK podjęła już pierwsze działania w tej sprawie.

Inicjatywa Pracownicza przy UMK w Toruniu

W lipcu 2019 r. do naszej komisji zgłosiła się osoba zatrudniona na recepcji w jednym z akademików Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Przyszła w imieniu swoich koleżanek, które – tak jak i ona – poczuły się oszukane przez rektora. W liście dotyczącym podwyżek na UMK wysłanym 10 maja 2019 r. rektor napisał:

„Niebędące nauczycielami osoby najmniej zarabiające, tj. otrzymujące wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia minimalnego – 2100 zł, otrzymały od 1.01.2019 r. zwiększenie wynagrodzenia o 150 zł – do kwoty 2250 zł, co oznacza wzrost o 7,1%. Osoby, które posiadają staż pracy minimum 20 lat, otrzymają, pod koniec czerwca 2019 r. z wyrównaniem od 1.01.2019 r., zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego o dodatkowe 50 zł, co oznacza podwyżkę o 200 zł. Ponadto od 1.07.2019 r. zostaną zlikwidowane dodatki wyrównawcze do najniższego wynagrodzenia poprzez odpowiednie podniesienie wynagrodzenia zasadniczego”.

Osoby na recepcjach poczuły się oszukane, bo myślały, że podwyżki o 150 zł (te z 20-letnim stażem o 200 zł) dotyczą wynagrodzenia zasadniczego. Realnie wyniosłyby one zatem nieco więcej. Jako Inicjatywa Pracownicza zapytaliśmy pisemnie rektora o możliwość większych podwyżek dla osób najmniej zarabiających. Z otrzymanej odpowiedzi wynikało jednak, że władze uczelni uważają, iż „przymusowa” podwyżka (związana z podniesieniem wysokości pensji minimalnej przez państwo) jest zupełnie wystarczająca. To, że wynagrodzenie osób zatrudnionych w obsłudze jest nadal żenująco niskie – nie ma większego znaczenia.

„Większość recepcjonistek dorabia”

Do lipca 2019 r. wiele osób zatrudnionych w obsłudze miało wypłacane dodatki wyrównawcze, by poziom ich wynagrodzenia zachował ustawowe minimum. Artur Duda, nasz przedstawiciel w uczelnianej komisji socjalnej, zauważa, że dla pracowników obsługi zapomogi stanowią istotną część środków życiowych i to oni stanowią zazwyczaj grupę osób, w której przedział dochodów na członka rodziny wynosi między 1000 a 2500 zł, a zdarzają się dość często sytuacje, kiedy jest jeszcze mniej – między 600 a 800 zł. „– Na zapomogi idzie z funduszu świadczeń socjalnych 13% wszystkich pieniędzy. W sumie może to być ponad dwa miliony złotych co roku. Oznacza to, że FŚS stanowi z jednej strony słusznie element procesu redystrybucji pieniędzy z budżetu UMK, z drugiej strony dla sporej części pracowników zapomogi stały się regularnym dodatkiem do niskich zarobków, przeznaczanym na podstawowe cele życiowe, a nie wypoczynek, rekreację czy udział w życiu kulturalnym” – dodaje Duda. I przytacza wyliczenia: „W październiku br. pracownicy naukowi złożyli 2% wniosków o zapomogi, pozostali pracownicy – 46%, natomiast emeryci i renciści – 52%. We wrześniu ponownie w przypadku pracowników naukowych – mamy 2% wniosków, w przypadku innych pracowników – 37%, a emeryci i renciści złożyli 61% wniosków”. Przeglądając te wnioski, możemy się też zorientować, że większa część z grupy „pozostałych pracowników” to wnioski pracowników obsługi.



Ale problemem jest nie tylko wysokość tych zarobków, niesprawiedliwy wydaje się także system zatrudniania pracownic i pracowników obsługi w niepełnym wymiarze etatów. „Ja bym bardzo chciała mieć cały etat” – mówi Edyta Lewandowska zatrudniona na ½. „– Od zeszłego roku lub dwa lata temu wszedł ten trzymiesięczny okres rozliczeniowy – bo nie wolno mieć nadgodzin. My nie możemy mieć nadgodzin. Czasem jest ciężko przeżyć, bo jeżeli jest tak, że ja mam te 200 godzin w jednym miesiącu, a pracuję i w dzień – i nocy, że jednego dnia schodzę z nocki i następnego dnia już idę na rano, to mój organizm nie zdąży się zregenerować, ja jestem ciągle zmęczona. A w następnym miesiącu mogę mieć 100 godzin. Ale organizm nie odpoczywa tak jak w grafiku. W takim systemie bardzo ciężko się pracuje”.

Wynagrodzenie ok. 1700 zł na rękę przy całym etacie nie pozwala często na zaspokojenie podstawowych potrzeb, zwłaszcza kiedy otrzymująca je osoba – a to zazwyczaj kobieta – samodzielnie wychowuje i utrzymuje dzieci. Na tę sytuację zwraca uwagę jedna z recepcjonistek: „– Powiem szczerze, większość recepcjonistek dorabia. Szczególnie osoby samotne, ja akurat jestem mężatką, więc nam jest jakoś – jakoś się utrzymujemy. Ale moja koleżanka, która została sama – i z tej najniższej krajowej musi utrzymać mieszkanie, siebie i dziecko. Więc dorabiają, chodzą na sprzątanie. Bo nie sposób po prostu przeżyć. No nie da się, bo wszystko idzie w górę, a nam tak zrobili, że my mamy najniższe wynagrodzenie – i nie tak jak w wielu innych zawodach – że chociaż premie czy dodatki stażowe są osobno płacone – nie, my to wszystko mamy w tej najniższej”.

Praca na recepcjach

Problemy z pracą w obsłudze uniwersytetu to nie tylko kwestia niskich zarobków. Pracownicy i pracownice obsługi podnoszą też to, jak są traktowani przez przełożonych – często bez szacunku. Kiedy zgłaszają pretensje do warunków pracy, mówi się im raz po raz, że łatwo ich zastąpić, że jak się nie podoba, to niech szukają innej pracy.

Edyta Stasiak, recepcjonistka z ponad 20-letnim stażem pracy, zwraca z kolei uwagę na brak woli zrozumienia sytuacji osób zatrudnionych na takich stanowiskach jak jej: „– Chciałybyśmy być po prostu traktowane jak ludzie, żeby doceniono nas. A przy takiej liczbie obowiązków, jakie mamy – by pojawiło się też trochę empatii wobec naszej pracy, bo my nie jesteśmy niewolnikami”.

Osoby pracujące na stanowiskach związanych z obsługą obarcza się także często nadmierną liczbą obowiązków czy opieką nad przestrzenią, której jedna osoba na zmianie nie zawsze jest w stanie dobrze pilnować – czy w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach porządkowych – sprzątnąć. Jak podkreśla Edyta Stasiak: „– Praca jest stresująca, jest dużo więcej obowiązków niż 19 lat temu, kiedy zaczynałam tu pracować. Warunki pracy się pogarszają, a pensja stoi na tym samym poziomie. No i siedzenie na recepcji to nie jest tylko *siedzenie na recepcji* – poza zwykłą pracą (wydawanie i odbieranie kluczy, przyjmowanie korespondencji, wydawanie sprzętu i pilnowanie monitoringu) obsługujemy chociażby szlaban. Parę osób ma piloty do szlabanu, oni wjeżdżają, wyjeżdżają. Musimy też otwierać osobom, które wjeżdżają do żłobka. Musimy mieć to cały czas na oku, bo za niedopilnowanie szlabanu, kiedy wjedzie sobie na teren ktoś, kto nie ma uprawnień, straszą nas odebraniem premii”. To praca w poczuciu, że trzeba być ciągle gotową / gotowym na nieprzewidziane sytuacje, a zamiast dobrego słowa o dobrze wypełnianych obowiązkach, pracownice i pracownicy słyszą często pouczenia.

„– Robi się kilka rzeczy naraz, kasuje pieniądze lub wydaje klucze, odbiera telefony, no i nawet często nie ma jak wyjść do toalety” – stwierdza Sylwia Plitta, recepcjonistka zatrudniona na UMK od 2001 roku. „– Oczywiście, muszę też legitymować osoby, które chcą wejść na teren budynku. Jeśli tak na raz się zbierze więcej osób, pojawią się w tym samym momencie, a kasujemy za pranie bądź za noclegi w akademiku, to trudno to upilnować. A samo



Pracownicy recepcji, czy to w instytucjach miejskich czy uniwersyteckich, często pracują za głodowe stawki na umowach podpisanych z firmami zewnętrznymi (poprzez outsourcing)

kasowanie – kiedy jest tak dużo osób – też jest uciążliwe i stresujące, można się wtedy łatwo pomylić, a mogą być z tego bardzo przykre konsekwencje. Do tego wydawanie żelazka, miksera, odkurzacza – akademik tętni życiem, to są młodzi ludzie, wchodzą, wychodzą. Latem podlewamy kwiaty. No i jak jest bardzo brudno przed recepcją – to też sprzątamy. W tym roku usłyszeliśmy, że do nas należy odśnieżanie przed budynkiem" – dodaje.

Praca na recepcji w akademiku wiąże się nie tylko z wielozadaniowością, często okupioną nadmiernym stresem. To także kwestia odpowiedzialności: „Przede wszystkim my mamy odpowiedzialność, nie tylko finansową, ale odpowiadamy też za 300 ludzi, to jest praca bardzo stresowa" – mówi Plitta. „– Tu jest 5 alarmów. Mnie już raz udało się gonić złodzieja, który włamywał się do pokoju samorządu studenckiego (w naszym akademiku recepcja pracuje jeszcze dla samorządu studenckiego i TV UMK, tu jest też bilard, tenis i sala imprezowa). Była to dla mnie bardzo trudna sytuacja. A władze UMK w żaden sposób nie doceniły, że udaremniłam to włamanie".

Z kolei Edyta Lewandowska, recepcjonistka zatrudniona na UMK od ponad 10 lat, podkreśla potrzebę ciągłej czujności i umiejętności szybkiego reagowania na trudne sytuacje: „– Zachowanie bezpieczeństwa – to najważniejsze, żeby nie doszło do jakiegoś pożaru, ale też takie doraźne reagowanie, kiedy studentom coś się przytrafi: jakieś skaleczenie, poparzenie – no bo różne są sytuacje, czasem też groźne". I jak dodaje: „– No np. przyprowadzili chłopaka pijanego, poszedł do ubikacji, leżał na podłodze zamknięty w kabinie, trzeba było wchodzić górą, a on już się krztusił własnymi wymiocinami, więc szybko pogotowie, żeby go uratować. Różne są sytuacje, a my musimy umieć je ocenić".

Zaczynamy wspólnie działać

Na początku września przedyskutowaliśmy sytuację osób z obsługi na spotkaniu prezydium toruńskiej komisji OZZ IP. Postanowiliśmy zorganizować zebranie z nimi 9 października. Wcześniej roznieśliśmy po większości portierni UMK ulotki z zaproszeniem i informacjami o tym zebraniu. Przyszło ponad 30 osób. Rozgorzała dyskusja o warunkach pracy na portierniach w akademikach i na wydziałach, ale swoimi problemami podzieliły się także osoby sprzątające. Na koniec spotkania uzgodniliśmy, że postaramy się jakoś poprawić tę sytuację. Pierwszym efektem był list z postulatami, jaki wystosowaliśmy do rektora. Powstały także plakaty i ulotki z naszymi żądaniami. Plakaty zawisły 29 listopada w większości portierni i recepcji UMK.

W liście, w którym można było zawrzeć więcej informacji niż na plakacie, napisaliśmy m.in.:

„Pracownicy obsługi, w których imieniu występujemy, w szczególności domagają się:

Traktowania przez władze UMK i bezpośrednich przełożonych z szacunkiem jako pełnoprawnych członków społeczności akademickiej.

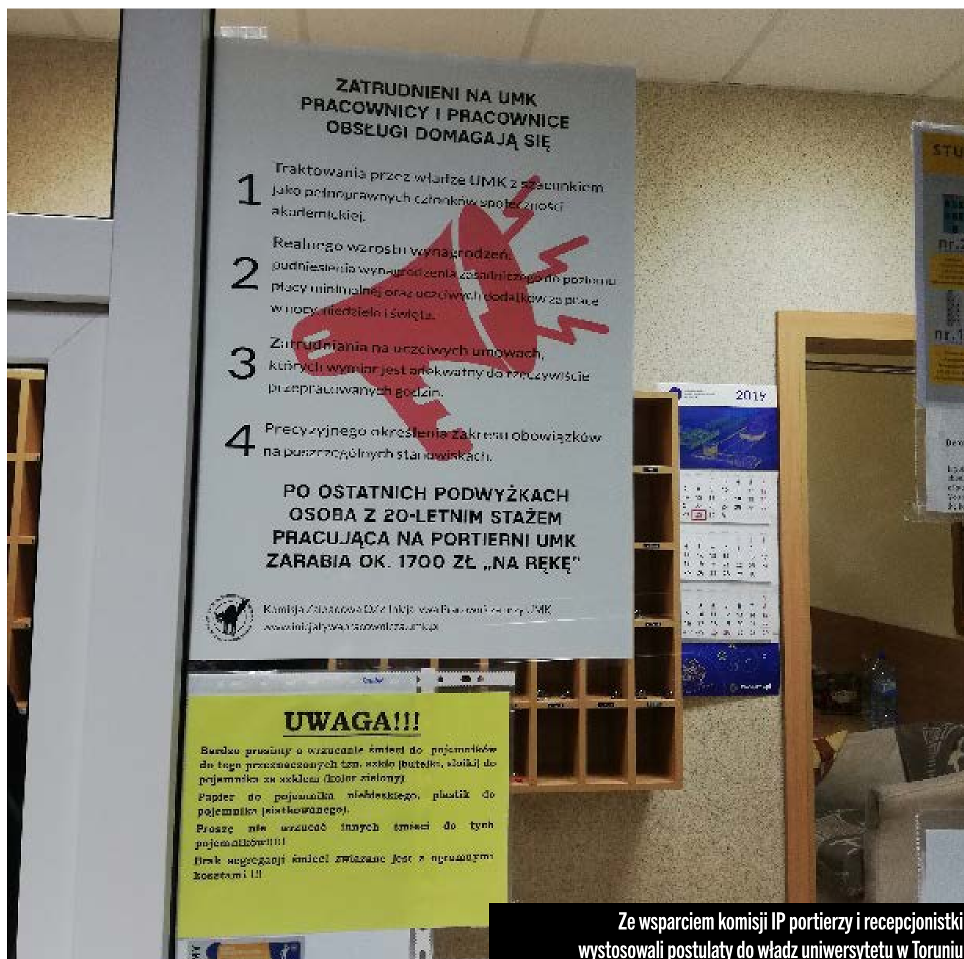
Realnego wzrostu wynagrodzeń, zwłaszcza podniesienia wynagrodzenia zasadniczego do poziomu obowiązującej w Polsce płacy minimalnej oraz uczciwych dodatków za pracę w nocy, w niedziele i święta, a w przypadku osób sprzątających uczciwych stawek za tzw. nadmetraż.

Zrównania wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach we wszystkich jednostkach organizacyjnych UMK, tak by za tę samą pracę wszyscy pracownicy pomocniczy UMK otrzymywali takie samo wynagrodzenie zasadnicze.

Zatrudniania na uczciwych umowach, których wymiar jest adekwatny do rzeczywiście przepracowanych godzin.

Precyzyjnego określenia zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach, tak by uniknąć częstego obecnie przydzielania przez przełożonych zadań, których wykonanie wiąże się z odpowiedzialnością lub rodzajem pracy nieadekwatnymi do zajmowanego stanowiska (np. sprzątanie lub pobieranie opłat za akademiki w przypadku osób pracujących na portierniach)".

W USA od lat trwa podobna kampania o sprawiedliwość dla sprzątaczy



Ze wsparciem komisji IP portierzy i recepcjonistki wystosowali postulaty do władz uniwersytetu w Toruniu

Co piąta osoba pracuje w obsłudze

Na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu pod koniec 2018 r. pracowało ok. 540 osób na stanowiskach określonych jako pracownicy obsługi (wyliczenie to nie uwzględnia pracowników Collegium Medicum w Bydgoszczy). Łączna liczba pracowników zatrudnionych w toruńskich jednostkach – jak możemy przeczytać na stronie internetowej UMK[1] – wynosi 2869 osób. Oznacza to, że w Toruniu prawie 1/5 pracowników to pracownicy obsługi (19%)[2]. To osoby, które zarabiają najniższe stawki, na których uczelnia zawsze oszczędza, nie traktując wykonywanej przez nie pracy z wystarczającym szacunkiem. I choć wielu z tych pracowników i pracownic mówi z uznaniem o swoim miejscu pracy (mając na uwadze autorytet i poważanie, jakim cieszy się uczelnia jako publiczna instytucja kształtowania tak wiedzy, umiejętności, jak i społecznych kompetencji), jednocześnie czują się rozczarowani. Wysoka kultura akademicka kończy się – gdy do głosu dochodzą najsłabsi, ci pozbawieni realnej władzy, którzy mają odwagę głośno mówić o swojej ciężkiej sytuacji.

Bez osób sprzątających, pilnujących, zatrudnionych na recepcjach czy dbających o działanie budynków – uniwersytet nie będzie w stanie kształcić studentek i studentów, prowadzić działalności naukowej czy dokonywać transferu wiedzy i technologii do gospodarki (czyli realizować zadania, jakie stawia statut).

Co dalej?

30 października 2019 r. Uniwersytet Mikołaja Kopernika jako jedna z 10 polskich uczelni został „uczelnią badawczą". Jak czytamy na stronie Uniwersytetu:

„Celem programu *Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza* jest wyłonienie i wsparcie najlepszych polskich uczelni, które będą mogły w najbliższych latach z sukcesem konkurować z ośrodkami zagranicznymi. Uczelnie badawcze otrzymają w latach 2020-2026 subwencję wyższą o 10% z przeznaczeniem na działania podnoszące jakość badań i kształcenia. Program jest jednym z najważniejszych działań podjętych w ramach reformy szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce"[3].

Co to oznacza dla pracownic i pracowników obsługi? Jak będą rozumiane „działania podnoszące jakość badań i kształcenia"? Czy nie oznacza to dla tej grupy pracowników po prostu większego obciążenia obowiązkami przy zachowaniu tych samych wynagrodzeń?

Zapowiedziane już we wrześniu przez rząd podwyżki pensji minimalnej do kwoty 2600 zł brutto oraz wyłączenie dodatku stażowego z naliczania tej kwoty jakoby „z automatu" podniosą wysokość wynagrodzeń pracownikom zatrudnionym w obsłudze. Pojawiła się jednak obawa, że rektor zechce zmienić tym pracownikom wymiary etatów (redukując np. z całego na ¾ lub ½), by w ten sposób „poradzić sobie" z tymi nowymi kosztami. Na obradach senatu uczelni, które miały miejsce 29 października 2019 r., padło jednak z jego ust zapewnienie, że pracownikom obsługi nie będą zmieniane umowy, ani z etatu na 3/4, ani w żaden inny sposób. Czekamy na protokół tych obrad. Będziemy na pewno dalej monitorować sytuację.

W dalszym ciągu będziemy też podejmować działania, by poprawić warunki pracy osób z obsługi. Jak podkreśla Edyta Stasiak: „– Mam bardzo dużą nadzieję, że ta akcja plakatowa przyniesie jakieś skutki. Nawet jeśli nie przyniesie wszystkich oczekiwanych efektów, to bardzo się cieszę, że taka akcja jest, że zostaliśmy zauważeni. Że być może ktoś dostrzeże nasze problemy. I co dalej? Dalej będziemy też dążyć do spotkania z osobami, które są w naszych sprawach decyzyjne. Myślę, że taka rozmowa na wyższym szczeblu jest potrzebna, żeby po tej akcji plakatowej oni mogli przedstawić nam swój punkt widzenia, jak i my moglibyśmy im przedstawić nasz. Powiem tak: na pewno trzeba o tym rozmawiać, bo sprawa jest pilna i ważna. I trzeba działać". ●

1. *UMK w liczbach*, https://www.umk.pl/uczelnia/liczby/, dostęp: 1.11.2019.

2. Dane dotyczące liczby osób z obsługi są z listopada 2018, a dane o liczbie osób zatrudnionych w całym Uniwersytecie najprawdopodobniej już z roku 2019, więc liczba osób z obsługi w 2019 może być nieco inna.

3. *UMK w elicie*, https://www.umk.pl/wiadomosci/?id=26396, dostęp: 1.11.2019.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Sprawiedliwość dla portierów i sprzątaczek

OZZ Inicjatywa Pracownicza podjął interwencję w sprawie 20 osób zatrudnionych przez firmy zewnętrzne na portierniach w sześciu obiektach administrowanych przez poznański Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych. Stwierdzono szereg poważnych nieprawidłowości. Pomimo tego miasto faktycznie legitymizuje wyzysk.

Jarosław Urbański

Strzeżone obiekty to przychodnie, budynki gdzie działają instytucje kultury, urzędy publiczne, biura. Czasami są to pustostany. Zlecenie na ich dozór otrzymują agencje ochrony mienia, które niekiedy współpracują z powiązanymi ze sobą agencjami pracy tymczasowej.





Pikieta przed budynkiem poznańskiego Zarządu Komunalnych Zasobów Lokalowych.

Karuzela firm

Do 28 sierpnia ubiegłego roku pracodawcą portierek i portierów była firma KAIO Sp. z o.o. Zatrudniała na „śmieciowych umowach", nie odprowadzała prawidłowo składek ZUS, zmuszała do pracy po 250 i więcej godzin w miesiącu za stawki niższe od płacy minimalnej. Realnie wypłacano zatrudnionym netto 8 zł za godzinę, czyli około złotówkę poniżej minimum. Wymuszono na pracownikach oświadczenia, że zgadzają się, by za ww. różnicę firma prała uniformy portierów. Jednak takowych nawet im nie wydano. Latem na różnych formach zaczęły pojawiać się w tej sprawie komentarze. Osoba, która zaczęła przeciwko temu protestować i ujawniła nieprawidłowości, straciła pracę.

W międzyczasie przetarg od 28 sierpnia do końca 2018 r. na świadczenie usług ochrony mienia ww. sześciu obiektach wygrała firma VISION GROUP Sp. z o.o., a pracowników przejęła spółka CAPREA jako agencja pracy tymczasowej (wynajmując ich VISION GROUP). Pracownicy byli jednak przekonani, że za poszczególnymi zmieniającymi się spółkami, stoi ten sam układ co wcześniej. Pomimo zmiany nazwy firmy, kontaktowali się z nimi w sprawach formalnych ci sami koordynatorzy czy osoby rozliczające godziny pracy (księgowość). Tym razem wymogiem wygrania przetargu było zatrudnienie pracowników na umowy o pracę. CAPREA jednak zatrudniła dla niepoznaki pracowników i pracownice jedynie na 1/16 etatu, a w pozostałej części świadczonej pracy dalej obowiązywały umowy cywilnoprawne. Było to niezgodne z warunkami przetargu i umową z ZKZL. Niewiele zmieniło się też w kwestii warunków pracy.

Po protestach Inicjatywy Pracowniczej z końcem listopada 2018 r. ZKZL rozwiązał umowę z VISION GROUP. Na okres półtora miesiąca pracowników i pracownice ochrony przejęła firma PEWNOŚĆ. Sukcesem związku było doprowadzenie do tego, że osoba, która wcześniej ujawniła nadużycia i pozbawiono ją zatrudniania, została z powrotem przyjęta do pracy na poprzednie stanowisko. Z drugiej strony, zerwanie umowy ZKZL z VISION GROUP skutkowało tym, że pracownicy i pracownice nie otrzymali wynagrodzenia za październik i listopad 2018 r.

Bezradna inspekcja, opieszała prokuratura

Powiadomiona o tym wszystkim Inspekcja Pracy okazała się bezradna. PIP wielokrotnie podejmowała próby skontaktowania się z CAPREA Sp. z o.o. w siedzibie firmy, jednakże okazały się one bezskuteczne. „Ponadto do pracodawcy kierowane były za pośrednictwem poczty żądania zobowiązujące do stawienia się i okazania wskazanych w nich dokumentów". Także bez efektu. Zachodzi obawa – napisała do Związku Inspekcja Pracy – „że zachowanie pracodawcy ma na celu świadome i celowe uniknięcie przeprowadzenia kontroli". PIP, podobnie jak wcześniej Inicjatywa Pracownicza, zawiadomiła wobec tego prokuraturę. Przesłuchania świadków nadużyć rozpoczęły się dopiero w maju 2019 r. Do dziś nie wiemy, jakie są ostateczne ustalenia i decyzje prokuratury w tej sprawie.

Działania PIP i prokuratury nie przeszkadzały, aby CAPREA zareagowała na tę sytuację pismem skierowanym do byłych już pracowników, w którym za brak wypłat za październik i listopad 2018 r. obarcza odpowiedzialnością ZKZL.

W międzyczasie portierzy i portierki zostali 15 stycznia br. przejęci przez kolejną firmę – SPQ. Ponieważ zmiana ta odbywała się w pośpiechu, kilku wcześniej poszkodowanych pracowników nie zostało przyjętych do pracy. Inaczej mówiąc, najpierw stracili wynagrodzenia, a ostatecznie także pracę. Spowodowało to kolejne interwencje Inicjatywy Pracowniczej w ZKZL.

Ten scenariusz powtórzył się w czerwcu, kiedy rozstrzygnięty został kolejny przetarg, ale udało się to tylko w stosunku do jednego obiektu – przy ulicy Kórnickiej. Tym razem wygrała firma WOLF i kolejne osoby straciły pracę. Ostatni akt rozegrał się we wrześniu br., kiedy jeszcze raz ogłoszono przetarg w stosunku do pozostałych pięciu obiektów. Cztery obiekty przejęła firma PEWNOŚĆ, a jeden HUNTERS.

Większość pracowników z dotychczasowej obsady budynków straciła zatrudnienie. PEWNOŚĆ zwalniała zbuntowane portierki i portierów pod pretekstem zatrudnienia tylko osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Natomiast przedstawiciel HUNTERS wprost miał stwierdzić, że z przejmowanego obiektu zawsze wymienia połowę personelu. Ostatecznie pracę straciło ponad 3/4 portierek i portierów, którzy wcześnie protestowali przeciwko warunkom pracy i którym do tej pory nie zapłacono pensji za październik i listopad 2018 r.

Pełzający lokaut

Od jesieni 2018 r. ZKZL narzuciło firmom konieczność zatrudnienia na umowy o pracę (dlaczego tak późno?) i zapewnienia przynajmniej minimalnego wynagrodzenia. Oceny oferty firm ochroniarskich zaczęła zależeć nie tylko od ceny oferowanej usługi, ale także wysokości wynagrodzeń pracowników. Niemniej i tak wiele przepisów kodeksu pracy było i jest do tej chwili naruszanych, zatrudnienie niepewne (przez rok zmieniło się czterech pracodawców), wynagrodzenie minimalne lub niewiele wyższe. Trzeba jednak stwierdzić, iż w stosunku do tego, co wyprawiała KAIO i CAPREA, sytuacja uległa poprawie – pod presją pracowników i związku zlikwidowano bowiem największą patologię.

Związek od samego początku domagał się, aby portierki i portierów zatrudniono bezpośrednio.

Związek od samego początku domagał się, aby portierki i portierów zatrudniono bezpośrednio. ZKZL, a szerzej miasto, nie chce jednak zagwarantować tej grupie pracujących warunków pracy, takich samych, jak innym pracownikom w instytucjach miejskich. Przeciwne – jest zdeterminowane utrzymać outsourcing, najbardziej haniebną i niesprawiedliwą formę wyzysku pracy. Nie ulega dla nas wątpliwości, że w sprawie tej mamy do czynienia z rodzajem „pełzającego lokautu". Tak naprawdę nie tylko firmy świadczące usługi ochrony mienia w Poznaniu, ale ostatecznie także ZKZL chcieli uciszyć zbuntowane portierki i portierów.

ZKZL za outsourcingiem wysuwa dwa argumenty. Po pierwsze twierdzi, że rezygnacja z tej formy zlecania zadań zmusiłaby Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych do utrzymywania „grupy interwencyjnej", po którą zwykle dzwonią portierki i portierzy, kiedy na obiekcie „coś się dzieje". Jest to argument kompletnie nieprzekonujący. Część z firm ochroniarskich posiada „grupy interwencyjnie" w zasadzie tylko na papierze. Musiałyby dojeżdżać np. ze Szczecina. Co – jak się domyślamy – jest bez sensu. Nie wiadomo też, dlaczego portierki i portierzy nie mieliby dzwonić na poznańską Straż Miejską czy Policję, zwłaszcza że mówimy tu o ochronie obiektów publicznych.

Po drugie – ZKZL utrzymuje, że nie może narzucać firmom, kogo mają zatrudniać, a przy niskim poziomie bezrobocia, ewentualnie zwolnieni nie będą mieli problemu ze znalezieniem pracy. Trzeba tutaj zaznaczyć, że kodeks pracy nakazuje równe traktowane w zatrudnieniu. Oznacza to nie tylko, że nie można niesprawiedliwie różnicować warunków pracy poszczególnym pracującym, ale także powinny obowiązywać klarowane warunki zatrudnienia, dające równe szanse wszystkim chętnym. Zwłaszcza jeżeli ostatecznie mówimy o środkach publicznych na wynagrodzenia. Nie można zatem arbitralnie przyjmować do pracy, kogo się chce, według uznania szefa prywatnej firmy ochroniarskiej. Wreszcie, najwyraźniej, przedstawiciele ZKZL, którzy, argumentując w tej sprawie, odwołują się do mechanizmów na rynku pracy, nie rozumieją jego wszystkich aspektów. Czyżby nie słyszeli, że istnieje coś takiego jak segmentacja rynku pracy?

Protesty będą kontynuowane

16 października w Poznaniu pod siedzibą ZKZL Komisja przy Teatrze Ósmego Dnia i Poznańska Komisja Międzyzakładowa Inicjatywy Pracowniczej zorganizowały protest. Wieczorem tego samego dnia odbyła się debata o outsourcingu z udziałem portierów i portierek, przedstawicieli związku zawodowego, ZKZL i zaproszonych gości.

Poznańska Inicjatywa Pracownicza i Federacja Anarchistyczna rozpoczyna szerszą kampanię dotyczącą wykorzystywania pracowników i pracownic najmowanych do ochrony czy usług sprzątających. W ciągu ostatnich pięciu lat stawaliśmy w obronie sprzątaczek z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, poznańskich sądów czy portierów z Uniwersytetu Przyrodniczego. Pomimo dzisiejszej ogólnej poprawy sytuacji na rynku pracy, w sektorze usług ochroniarskich i sprzątających, gdzie zatrudniani są często seniorzy, ciągle panuje wyzysk i poniżające warunki pracy. ●

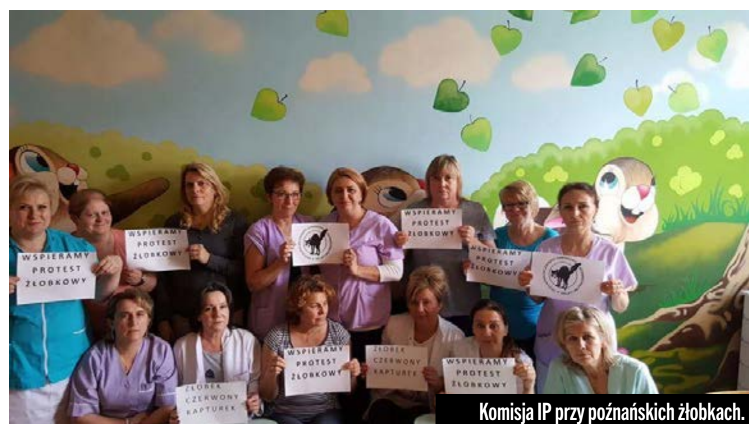
Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Poznań: Za brak podwyżek i zwolnienia miasto zrzuca odpowiedzialność na PiS. Czy słusznie?

W Poznaniu w czerwcu br. odbyły się rozmowy płacowe między miastem, w którego imieniu występował wiceprezydent Jędrzej Solarski, oraz komisjami naszego związku z zakładów finansowanych z budżetu miejskiego. Zważywszy na niskie (w relacji do średniej krajowej) wynagrodzenia w samorządowej sferze budżetowej, Inicjatywa Pracownicza od 2012 roku domaga się znaczących podwyżek.

Oprac. Jarosław Urbański

Na czerwcowym spotkaniu płacowym sugerowano, że planowane przez rząd zmiany w systemie podatkowym mogą spowodować trudności budżetowe i wzrost płac nie będzie możliwy. Wobec tego, że w dniu negocjacji płacowych nie było wiadomo czego się spodziewać, postanowiono spotkać się we wrześniu. Tak się nie stało. Zamiast tego w piśmie miasta z 2 października skierowanym do dyrektorów instytucji i placówek w sprawie budżetu jednostek na 2020 r., ogłoszono oszczędności i sugerowano redukcję zatrudnienia. Powodem miała być polityka podatkowa pisowskiego rządu.



Komisja IP przy poźnańskich żłobkach.

W odpowiedzi komisje Inicjatywy Pracowniczej (Komisja Międzyzakładowa przy Zespołach Żłobków, Komisja Międzyzakładowa przy Teatrze Ósmego Dnia, Komisja Zakładowa przy CK Zamek, Poznańska Komisja Międzyzakładowa), wystosowały stanowisko. Czytamy w nim, że Inicjatywa Pracownicza z oburzeniem przyjęła informacje o zamiarze przeprowadzenia zwolnień i braku podwyżek na 2020 r.

Zaznaczono w Stanowisku, że między rokiem 2015 a 2019, odnotowywano znaczący wzrost dochodów miasta Poznania – ogółem o ponad 13%, w tym wzrost dochodów własnych o blisko 25%, a w tym z kolei wzrost dochodów z tytułu PIT (podatku od osób fizycznych) o blisko 43%– 50%.

„Dodajmy – czytamy dalej – że w analizowanym okresie ani zatrudnienie, ani oczywiście płace pracownikom i pracownicom placówek i instytucji finansowanych z budżetu miasta Poznania, nie wzrosły o 43%! Dziś roczne wpływy z podatku od osób fizycznych są o ponad 350 mln zł większe niż w 2015 r., gdy podwyżka płac w sektorze finansowanych z budżetu miasta np. w 2019 r. (uchodząca za jedną z największych od wielu lat) skutkowała wzrostem wydatków z budżetu o ok. 15 mln zł. Nawet jeżeli weźmiemy wzrost minimalnego wynagrodzenia, koszty płac wzrosną dla budżetu miejskiego maksymalnie do 30 mln zł rocznie. Wzrost stawki minimalnej za pracę będzie jednak także skutkował zdecydowanie większymi wpływami do miejskiej kasy z tytułu podatku od osób fizycznych”.

Związkowcy i związkowczynie z Poznania stwierdzają, że jest rzeczą zrozumiałą, iż zmiany w systemie podatkowym mogą mieć wpływ na sytuację finansów miejskich. Mają jednak wątpliwości czy na tyle dramatyczny, aby szukać oszczędności w zwolnieniach i braku podwyżek wynagrodzeń. Tym bardziej że już dziś w wielu zakładach zwracają uwagę braki kadrowe, co jest też związane m.in. z oferowaniem przez nie niskich płac.

Dodatkowo – zdaniem przedstawicieli i przedstawicielek naszego związku – nic nie sugeruje, aby dochody z tytułu PIT miały się radykalnie skurczyć w stosunku do 2019 r. Przeciwnie. Wiele wykazuje na to, że pomimo zmiany stawki PIT z 18% do 17% i zwolnienia od podatku PIT osób, które nie ukończyli 26 lat, dochody budżetu miasta z tytułu podatku od osób fizycznych będą w 2020 r. o przynajmniej kilkanaście milionów wyższe, niż te zakładane na 2019 r. (1209 mln zł). Dodatkowo samorządy będą mogły liczyć na inne dochody wprowadzone przez zmiany w systemie podatkowym (np. wprowadzenie minimalnego podatku dochodowego przy nieruchomościach).

„Biorąc pod uwagę – czytamy w Stanowisku – że losy naszego miasta leżą nam na sercu, z chęcią podjęlibyśmy rzeczową debatę na temat tego, jak wygląda sytuacja z perspektywy zarządu Poznania. Tymczasem decyzjami miasta dotyczącymi oszczędności jesteśmy zaskakiwani. Mamy prawo nie dawać wiary z góry zadekretowanemu przez władze miasta kryzysowi finansów miejskich. A naszą nieufność pogłębia właśnie fakt, że zarząd miasta nie zdecydował się na poddanie swojej diagnozy dotyczącej przyszłej sytuacji w finansach miejskich pod osąd opinii publicznej, ani nie podjęto żadnej rzeczowej na ten temat dyskusji ze związkami zawodowymi”.

Inicjatywa Pracownicza przypomniała poznańskim władzom samorządowym, że wynagrodzenia w zakładach finansowanych z budżetu miasta od lat pozostają na niskim poziomie. Dotychczasowy nominalny ruch płac w górę, nie zdołał w sposób dostateczny poprawić sytuacji zatrudnionych w tym zakresie. Wynagrodzenie w zakładach finansowanych z budżetu Poznania pozostają daleko w tyle za średnią krajową i a zwłaszcza za średnią w Poznaniu. Średnie wynagrodzenie na pierwsze półrocze 2018 r. wynosiło dla miejskich jednostek budżetowych w Poznaniu 3517,84 zł miesięcznie brutto. Z kolei na koniec 2018 r. średnie wynagrodzenie (bez nagród i odpraw) w gospodarce narodowej wynosiło dla całej Polski 4585,03 zł miesięcznie brutto. Dla Poznania ta średnia była zdecydowanie wyższa i przekroczyła 5100 zł. W sektorze przedsiębiorstw średnie wynagrodzenie w Poznaniu w maju 2019 r. wg GUS wynosiło 6054,44 zł miesięcznie brutto.

Inicjatywa Pracownicza żąda, aby w 2020 r. wzrost funduszu wynagrodzeń wynosił średnio miesięcznie 1000 zł brutto dla każdego pracownika zatrudnionego w zakładach finansowanych z budżetu miasta, w przeliczeniu do podstawy. ●

rok	Dochody miasta Poznania ogółem	Dochody własne miasta Poznania	Dochody z tytułu podatku od osób fizycznych (PIT)
	w mln zł		
2015	3322	2005	848
2016	3253	2128	917
2017	3510	2292	992
2018	3699	2451	1117
2019*	3756	2500	1209

Dane za lata 2015–2018 wg danych GUS, dane za 2019 r. wg projektu uchwały budżetowej Poznania na 2019 r.

Do utraty tchu. Osoby w wieku 60+ na rynku pracy

Pracujący na portierniach to głównie seniorki i seniorzy, w wieku często powyżej 60 lat, emeryci i renciści. Motywem podjęcia pracy są przede wszystkim niskie świadczenia i emerytury, które zmuszają do dalszej pracy. Wystarczy powiedzieć, że średnia emerytura w Polsce obecnie (I kwartał 2019 r.) to 2237 zł brutto (1853 zł netto). Kobiety otrzymują jeszcze mniej – średnio 1845 zł (1536 zł netto). Nie trzeba chyba nikogo przekonywać, że są to dochody mizerne, a przecież mówimy o średniej. Coraz więcej osób nie osiąga nawet minimalnej emerytury (obecnie 1100 zł brutto). W 2020 r. będzie to dotyczyć ok. 315 tys. osób, kilkakrotnie więcej niż jeszcze 5 lat temu. W 2025 r. szacuje się tę grupę już na 500 tys. osób.

W efekcie dziś, wg danych ZUS, ok. 747 tys. emerytów pracuje. Z kolei wg GUS jest ich nawet więcej – ponad milion (wg danych na 2018 r. – bez uwzględnienia „zatrudniania na czarno"). Już co piąty emeryt musi dorabiać. Liczba ich lawinowo rośnie.

Liberalna narracja – w odniesieniu do wysokości emerytur – koncentruje się przede wszystkim na problemie wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn). Rozwiązanie ma być proste – aby mieć wyższe emerytury, trzeba dłużej pracować. To by oznaczało nic innego jak zapędzenie wszystkich pracujących do pracy nawet do 67 roku życia, najlepiej do utraty tchu. Tymczasem niskie emerytury, to efekt sytuacji na rynku pracy przez ostatnie trzy dekady: wysokiego przez większość tego okresu bezrobocia, za niskich wynagrodzeń, śmieciowych umów, od których odprowadzano niewielkie składki lub wcale. W konsekwencji emerytury spadają relatywnie najbardziej tym grupom pracowników, które najdłużej funkcjonowały na potransformacyjnym rynku pracy.

Dzisiaj emeryci i renciści to ogromna „rezerwowa armia pracy", która jednocześnie najczęściej zajmuje specyficzny segment rynku pracy. Wystarczy powiedzieć, iż według niektórych danych na umowę o pracę pracuje tylko 40% z nich. Nie dla wszystkich grup kontynuacja pracy w „swoim" zawodzie jest możliwa – z uwagi na wiek i warunki zdrowotne (np. budownictwo). Portiernia jest to jedno z tych stanowisk, które – realnie rzecz biorąc – często nie wymaga wyjątkowej sprawności fizycznej. Firmy ochroniarskie od lat wykorzystują seniorów, a korzysta na tym – poprzez outsourcing – nie tylko sektor prywatny, ale jak się okazuje także publiczny. Na outsourcingu oszczędzają samorządy, instytucje państwowe, uniwersytety, publiczne media itd.

W segmencie rynku pracy, gdzie funkcjonują osoby starsze, o pracę wcale nie jest łatwo. Niskie wynagrodzenia są regułą, „umowy śmieciowe" codziennością, a łamanie praw pracowniczych nagminne. Tymczasem np. w Poznaniu – czytamy na stronach miasta – najstarsi mieszkańcy „mogą za darmo korzystać z pomocy kosmetyczki, która zadba o paznokcie u ich stóp. Środki na ten cel zapewnił samorząd miasta. (…) Mobilna pielęgnacja paznokci u stóp to kolejna udostępniona w stolicy Wielkopolski usługa w ramach pakietu Poznań Viva Senior. Mogą z niej skorzystać poznaniacy, którzy ukończyli 80 lat i znajdują się w trudnej sytuacji życiowej." Zamiast walki z wyzyskiem, lokalna władza oferuje seniorom i seniorkom pedicure. I to pod warunkiem, że dożyją w nędzy do osiemdziesiątki.

Jarosław Urbański

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Zapowiedź: Zjazd Roboczy Inicjatywy Pracowniczej w marcu 2020 r.

W dniach 28–29 marca 2020 r. w Warszawie odbędzie się kolejny Zjazd Roboczy Inicjatywy Pracowniczej. Jego hasło przewodnie brzmi: „Jest nas coraz więcej – łączenie walk i inne wyzwania". W ten sposób zapowiadamy, że głównym tematem obrad będzie dyskusja nad wyzwaniami związanymi z dynamicznym rozwojem naszego związku: tylko w przeciągu bieżącego roku do Inicjatywy Pracowniczej dołączyło 15 nowych komisji, a liczebność związku wzrosła o 1 tys. osób (z 2,5 do 3,5 tys.). Tak szybki przyrost nowych struktur oraz liczby członków i członkiń zmusza nas do podjęcia próby wspólnej odpowiedzi na takie pytania jak: Czy konieczne są zmiany w naszej strukturze organizacyjnej? W jaki sposób możemy budować codzienną, praktyczną solidarność i współpracę pomiędzy bardzo różnymi komisjami? Jakie problemy, tematy i postulaty mogą być polem wspólnych działań związku na poziomie ogólnopolskim? W jaki sposób powinniśmy radzić sobie z sytuacjami konfliktowymi?

Komisja Krajowa

Zjazd Roboczy ma pomóc nam wszystkim odpowiedzieć na te pytania i przygotować grunt pod XII Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek (KZD) w 2021 r. Będzie on też częściowym podsumowaniem tego, w jaki sposób wdrażaliśmy w życie ustalenia i decyzje poprzedniego Krajowego Zjazdu Delegatów i Delegatek. Zgodnie ze statutem IP, Zjazdy Robocze mają charakter „forum dyskusji i wymiany opinii" na tematy związane ze strategią działania związku – nie wybieramy na nich władz, ani nie zmieniamy statutu, ale raczej rozpoczynamy debatę o tym, jakie zmiany w funkcjonowaniu związku powinny zajść w najbliższym czasie. Debata ta ma ostatecznie doprowadzić do lepszego przygotowania projektów uchwał na XII KZD. Chcemy, aby projekty zmiany statutu IP czy decyzje w zakresie funkcjonowania władz krajowych związku oraz wszelkie inne decyzje dotyczące struktury i strategii, które pojawią się na XII KZD, zostały przynajmniej zapowiedziane podczas Zjazdu Roboczego – w ten sposób w 2021 r. będziemy lepiej przygotowani i przygotowane do podjęcia decyzji, które zaważą na przyszłości całej Inicjatywy Pracowniczej.

Komisja Krajowa przygotowała do tej pory wstępną listę zagadnień wraz z roboczą wersją programu Zjazdu – publikujemy je poniżej, jednocześnie zachęcając wszystkich członków i członkinie IP do aktywnego włączenia się w opracowanie tych zagadnień i przygotowanie własnych propozycji i referatów.

Zagadnienia związane ze strukturą organizacyjną IP

Ta część Zjazdu będzie poświęcona omówieniu tego, w jaki sposób obecna Komisja Krajowa zrealizowała decyzje poprzedniego Zjazdu Delegatów i Delegatek ws. powołania biura związkowego (zespołu osób odpowiedzialnych za kwestie formalne, prawne i administracyjne oraz współpracę pomiędzy komisjami zakładowymi, międzyzakładowymi i środowiskowymi a KK, który za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie). Kwestia tego, jak funkcjonować ma biuro związkowe, wzbudziła ożywioną dyskusję i liczne spory na ostatnim KZD, dlatego chcemy w miarę szczegółowo omówić, jak w praktyce wdrożyliśmy rekomendacje delegatów i delegatek oraz dlaczego biuro przyjęło ostatecznie taką formę, jaką ma obecnie.

Drugim zagadnieniem organizacyjnym poruszonym w ramach tej części będą finanse – a konkretnie propozycje Komisji Krajowej w zakresie pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania (zwiększenie działań nakierowanych na pozyskiwanie darowizn od osób sympatyzujących ze związkiem oraz realizacja projektów szkoleniowych finansowanych przez podmioty zewnętrzne) oraz przedstawienie informacji o ściągalności składek wraz z omówieniem głównych problemów, które się przy tej okazji pojawiają.

Zagadnienia związane z postulatami programowymi IP

Druga część Zjazdu poświęcona będzie dyskusji nad tematami, które potencjalnie łączą działania komisji z różnych branż i regionów i mogą być impulsem do działań i kampanii realizowanych na poziomie ponadzakładowym (ogólnopolskim lub branżowym). Przykładowo, w ostatnim roku takimi zagadnieniami dla wielu komisji były kwestie związane z: (1) czasem pracy, (2) temperaturami w pracy oraz (3) procedurą sporu zbiorowego. Dodatkowo, ożywioną dyskusję wewnątrz związku wywołały też takie tematy jak: zapowiedzi podwyżek płacy minimalnej (składane zarówno przez PiS, jak i przez partie opozycyjne), czy problemy związane z podwykonawstwem i outsourcingiem (szczególnie w usługach publicznych). Podczas zjazdu chcielibyśmy wspólnie dokonać podsumowania naszej aktywności na wyżej wymienionych polach oraz porozmawiać o tym, w jaki sposób można by ją zmienić lub poprawić, byśmy bardziej skutecznie walczyli i walczyły o nasze prawa i interesy.

Zagadnienia związane z koordynowaniem lokalnym i branżowym komisji IP

Trzecia część Zjazdu dotyczyć będzie tego, w jaki sposób poszczególne komisje współpracują ze sobą na poziomie lokalnym (miasta lub województwa) oraz branżowym. Jest to kontynuacja dyskusji, które rozpoczęliśmy już kilka lat temu – m.in. wprowadzając do statutu możliwość powoływania „koordynacji terytorialnych lub branżowych". W tej części chcemy zarówno omówić, w jaki sposób te koordynacje mogą działać w praktyce (na przykładzie jedynej powołanej do tej pory Koordynacji Mazowieckiej), a także porozmawiać o tym, jakie działania są potrzebne, by rozwijała się współpraca tak lokalna, jak i na poziomie branżowym.

Zagadnienia związane z rozwiązywaniem konfliktów wewnętrznych

Rozwój związku oraz funkcjonowanie w trudnych warunkach konfliktu z pracodawcami nieodłącznie wiążę się z powstawaniem konfliktów wewnątrz Inicjatywy Pracowniczej (na różnych poziomach: od komisji aż po poziom ogólnopolski). Do tej pory bardzo niewiele czasu poświęcaliśmy kwestiom tego, jak powinniśmy rozwiązywać konflikty wewnątrz związku, jak gwarantować poszanowanie praw i bezpieczeństwo osobom, które stykają się np. z przemocowymi zachowaniami ze strony innych członków czy członkiń IP, kto i według jakiej procedury jest uprawniony do rozstrzygania sporów (personalnych czy też powstałych na innym tle)... w celu wypracowania propozycji procedur antykonfliktowych, obecna Komisja Krajowa powołała zaraz po ostatnim Zjeździe grupę roboczą, która na Zjeździe Roboczym przedstawi efekty swoich prac i propozycje zmian statutowych w tym zakresie. ●

Robocza wersja programu Zjazdu Roboczego OZZ Inicjatywa Pracownicza:

SOBOTA, 28 marca 2020 r.	NIEDZIELA, 29 marca 2020 r.
Blok I: Sprawy wewnętrzne 10:00 – 12:00 Finanse i Biuro związku **Blok II: Postulaty programowe** 12:30 – 13:30 Spory zbiorowe 13:30 – 14:30 Czas pracy – praca w grupach 14:30 – 15:30 Obiad 15:30 – 17:00 BHP: maks. temperatury w zakładzie pracy 17:00 – 18:30 Podsumowanie	10:00 – 11:30 Koordynacje branżowe i terytorialne 11:30 – 12:00 Przerwa 12:00 – 13:30 Praca nad tematami zgłoszonymi przez komisje w formule grup roboczych 13:30 – 14:00 Podsumowanie Zjazdu

ZJAZD ROBOCZY
OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA

WARSZAWA
MARZEC 2020

ZAPRASZAMY DELEGATÓW I DELEGATKI KOMISJI

JEST NAS CORAZ WIĘCEJ!

Łączenie walk i inne wyzwania



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY INICJATYWA PRACOWNICZA

Osoby zainteresowane pracami przygotowawczymi nad Zjazdem Roboczym prosimy o kontakt na e-mail: ip@ozzip.pl

ZE ŚWIATA PRACY

Nowy rok akademicki – problemy stare

O dylematach studentów pracujących słów kilka

Dla studentów „dorabiających sobie” jesień jest okresem, który oznacza nie tylko powrót do uczelnianych obowiązków, zmian w grafikach, ale również konieczność dopilnowania formalności związanych ze stypendiami.

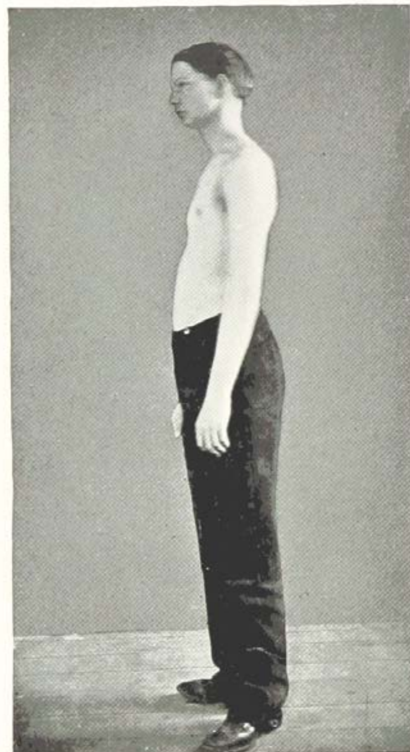
Michał Sobol

W momencie druku Biuletynu Inicjatywy Pracowniczej jesteśmy już po momencie składania wniosków. Oczywiście o kryteriach stypendialnych, jak i o wysokości świadczeń dowiemy się dopiero w połowie listopada. Jednak to, że nie każdego wniosek zostanie zaakceptowany i w konsekwencji będzie musiał spędzić w pracy więcej czasu, wiemy już dziś.

Przyjrzyjmy się bliżej źródłom dochodów studentów. Jeżeli nie są oni na własnym utrzymaniu, to otrzymują oni środki na życie albo od rodziców, albo w postaci stypendiów (możliwe są oczywiście modele mieszane). Teoretycznie rodzice obowiązani są do świadczeń względem dziecka, które nie jest jeszcze w stanie utrzymać się samodzielnie[1] – wiadomo jednak, że wielu z nich tego obowiązku nie wykonuje. Sami uprawnieni chcą się często od rodziców uniezależnić, kiedy stanowią dla nich ciężar czy relacje nie układają się poprawnie.

W takiej jednak sytuacji musimy jednak szukać źródła dochodu na rynku pracy. A pracodawca, jak wiadomo, nie musi przejmować się szczególnie naszymi planami zajęć i tokiem studiów, przez co rezygnujemy z wykładów, bądź pracujemy do późnych godzin nocnych kosztem własnej koncentracji i zdrowia. Stan ten nie pozostaje bez szkód dla naszej edukacji. Prostym sposobem na rozwiązanie tego problemu, wydają się wobec tego stypendia socjalne, które otrzymują studenci w trudnej sytuacji materialnej. Niestety ustawa „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” nie precyzuje, co należy rozumieć pod pojęciem trudnej sytuacji materialnej, a uczelnie mają możliwość ustalania własnych progów dochodowych[2].

Przykładowo na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu szacuje się, że w 2019 r. próg dochodowy będzie wynosił około 1051 zł na osobę w rodzinie[3]. Prowadzi to do sytuacji, w której przykładowo 4-osobowa rodzina z dwójką uczących się dorosłych dzieci z obojgiem rodziców zarabiających płacę minimalną ma za wysokie dochody per capita, by któreś z dzieci było uprawnione do pobierania świadczenia.



Pod koniec XIX wieku w USA zbadano życie studentów pochodzących z niezamożnych rodzin. Wiele od tego czasu się nie zmieniło. Na zdjęciu typowy student sprzed stu lat: zmęczony i wychudzony.

Ustawa co prawda dopuszcza możliwość ubiegania się o stypendium socjalne przez studenta, który nie prowadzi wspólnego gospodarstwa domowego z żadnym z rodziców, opiekunów prawnych lub faktycznych. Możliwe jest to tylko jedynie przy spełnieniu jednej z wyszczególnionych w akcie przesłanek:

1. ukończenie 26. roku życia;
2. pozostawanie w związku małżeńskim; utrzymywanie dzieci;
3. osiągnięcie pełnoletności podczas przebywania pod pieczą zastępczą;
4. otrzymywanie stałych dochodów umożliwiających samodzielne prowadzenie gospodarstwa domowego (przeciętny miesięczny dochód w poprzednim roku oraz w roku bieżącym w miesiącach poprzedzających złożenie oświadczenia o dochodach musi być wyższy lub równy 935,35 zł)

– co dalej prowadzi nas do tego, że musimy pracować.

Co ciekawe, wiedza na temat tej drogi otrzymania stypendium nie jest tak powszechna, a autor felietonu usłyszał kiedyś od pracownic dziekanatu, że jeżeli utrzymuje się sam, a ze względu na dochody nie może utrzymać stypendium, to powinien pozwać swoich rodziców za niewypełnianie obowiązku alimentacyjnego.

Konsekwencje widać w statystykach – 80% z nas pracuje[4], aby sfinansować samodzielnie więcej niż połowę łącznych kosztów swojej edukacji i utrzymania. Według projektu badawczego Eurostudent 54% zawartości portfela polskiego żaka pochodzi z wynagrodzenia za pracę, którą sam wykonuje, co plasuje go w pierwszej trójce zaraz za studentami z Austrii i Estonii[5].

Osoby, które nie chcą mieć zaległości w nauce i zależy im na obecności na wykładach, muszą spędzać na uczelni nawet do 30 godzin tygodniowo. Niestety bardzo rzadko można liczyć na korzystny plan, w którym zajęcia są skumulowane w 3 dniach w tygodniu (tak jak to często ma miejsce w Europie Zachodniej), dlatego, chcąc podjąć się pracy zarobkowej, studenci często mają problem z ustaleniem korzystnego dla nich grafiku. Do tego należy oczywiście doliczyć problemy lokatorskie (co roku w poznańskich akademikach UAM brakuje miejsc w pokojach 1-osobowych, a warunki w 2-osobowych są znacznie gorsze niż na rynku prywatnym) i trapiące wszystkich pracujących problemy wzrastających kosztów życia[6].

Jak już zostało to wyżej wspomniane, stan ten ma drastyczne skutki dla edukacji tak poszczególnych osób, jak – ze względu na skalę zjawiska – całego społeczeństwa. Od ponad roku jesteśmy w naszym kraju świadkami znaczących reform z zakresu szkolnictwa wyższego, lecz naszym zdaniem, dopóki poziom ekonomiczny wszystkich osób studiujących nie będzie na odpowiednim poziomie, nie ma mowy o dostępnej i rzetelnej edukacji dla wszystkich obywateli. Zjawisko to cementuje podziały społeczne, w których bogata młodzież ma wystarczająco czasu, by spokojnie pogłębiać wiedzę nawet na niejednym kierunku, tymczasem młodzież z rodzin uboższych (często dojeżdżająca do większych ośrodków z prowincji) biega po zajęciach na zmywak albo na kasę. ●



Brak dostatecznych środków na stypendia oznacza, że studenci z uboższych rodzin spędzą więcej czasu w pracy, zarabiając na życie, niż przy książkach w bibliotece.

1 Art. 133 § 1 Ustawy z dnia 30 marca 2017 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2017 r. poz. 687).

2 Art. 87 Ustawy z dnia 30 sierpnia 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668).

3 http://samorzad.amu.edu.pl/qa-pomoc-materialna/?fbclid=IwAR1GSA-RYbmcM4TLTtNdsYD-ouYNI8fyJZ6j4vW1Hz_jX1ul8AVl9LpGrOPU.

4 https://www.programkariera.pl/wp-content/uploads/2019/04/Raport-Student-w-Pracy-2019-wyniki-.pdf.

5 http://database.eurostudent.eu/#countries=%5B%22PL%22%5D&topic=income_all_self_earned_share.

6 Portfel statystycznego Polaka – kondycja finansowa polaków; Krajowy Rejestr Długów Biuro Informacji Gospodarczej; lipiec 2018 r.; edycja II cz.1.

ZE ŚWIATA PRACY

Budowa okiem operatora

„Brygada cieśli przychodzi do mnie i mówi o tragicznym stanie toalety na budowie z nadzieją, że coś tu wskóram. Biorę telefon, kręcę film i w Internet. Stąd wiem, że kierownicy oglądają moje filmy? Bo dwa dni po takiej publikacji następuje czyszczenie sanitariatów" – mówi Tomasz Klarkowski, operator żurawia wieżowego, który kręci i publikuje filmy na YouTube o warunkach pracy na budowach.

Od około pół roku publikujesz filmy na YouTube poświęcone pracy operatorów żurawi wieżowych, które cieszą się dużą oglądalnością. Dlaczego zacząłeś to robić?

Tomasz Klarkowski: Od kilku lat jestem operatorem żurawia wieżowego. Po dwóch latach starań operatorów żurawi zrzeszonych w Inicjatywie Pracowniczej, w lutym bieżącego roku weszło w życie rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych. Pierwszy film w ogóle by nie powstał, gdyby na budowach zapisy tego rozporządzenia były przestrzegane. W lipcu jak co roku nadeszły upały. Uprzedzałem o tym kierownictwo budowy i ono akurat przystało na moje argumenty, niestety reszta budów w Bydgoszczy pracowała. Operatorzy żurawi pogodzili się z tym, że gdy odmówią pracy w ciężkich warunkach, to zostaną zwolnieni, może zastąpi się ich Ukraińcami. Chciałem pokazać szerszej publice, warunki pracy w kabinie. O 9 rano było w niej ponad 40 stopni, aż telefon, którym wykonywałem nagranie, przestał działać. Podczas nagrania opowiadałem, że taka temperatura może prowadzić do omdleń operatora, co może skutkować wypadkami zagrażającymi innym pracownikom na budowie. Wtedy jeszcze nie wiedziałem, że co roku dochodzi do kilkudziesięciu przypadków omdlenia operatorów w kabinach, które kończą się akcjami ratunkowymi. Film wynikał z wkurwienia, że nowe prawo miało polepszyć warunki naszej pracy, a wszyscy, którzy są odpowiedzialni za jego przestrzeganie, nic nie robią i wciąż zarabiają na nas kokosy.

Czyli wprowadzenie nowego rozporządzenia nie zmieniło warunków pracy operatorów żurawi?

Gdy rok wcześniej, podczas prac nad rozporządzeniem, informowałem swojego zleceniodawcę o tym, żeby przygotowywał się na zmiany. Z nonszalancją stwierdził, że dostosuje się dopiero gdy nowe prawo zostanie zatwierdzone. Rozporządzenie ogranicza dzień roboczy operatora do ośmiu godzin, a zbyt długi czas pracy to największy problem w naszym zawodzie. Ja akurat po wejściu w życie rozporządzenia w lutym pracowałem osiem godzin. Pracuję w Bydgoszczy i wiedziałem, że inni operatorzy w moim mieście, jak i w reszcie kraju wciąż pracują po 10, 12 czy 16 godzin dziennie, czyli 250–300 godzin miesięcznie. Sam widziałem miesięczny raport z pracy operatora podpisany przez kierownictwo, który opiewa na 359 godzin. Firmy zajmujące się obsługą żurawi wieżowych miały czas do maja, aby wyposażyć je w urządzenia do pracy w wysokich letnich temperaturach. Oczywiście w maju klimatyzatory w kabinach były rzadkim wyjątkiem, a nie regułą. Należy dodać, że powinny być to urządzenia zamontowane w kabinach o właściwej mocy. Wiemy, że właściciele żurawi i pośrednicy zatrudniający operatorów próbowali wpływać na zapisy rozporządzenia już na etapie jego przygotowywania, gdyż ich realizacja, jest dla nich problematyczna. Właściciele żurawi powinni je wyposażyć w dodatkowy sprzęt, a pośrednicy zorganizować dodatkowych operatorów, którzy zmienią tych pracujących zgodnie z przepisami. Obecnie mówią one, że operator powinien skończyć pracę po ośmiu godzinach, co oznacza, że budowa stanie albo zorganizuje zmiennika. Realia są takie, że żadna budowa w tym kraju nie pracuje „tylko" ośmiu godzin dziennie. Minimum to 10 godzin, ale normą jest praca po 12 i więcej godzin. O ile duże firmy budowlane podjęły próby dostosowania się do przepisów, to te małe nic nie zmieniły, choć zapisy rozporządzenia są jasne.

Rozmawiałem też z innymi operatorami o zmianach prawa. Nasz zawód jest specyficzny. Cały dzień spędzamy samemu w kabinie, ciężko odbyć wspólne spotkanie i porozmawiać. Wielu operatorów nie wierzyło, że coś może się zmienić. Przez lata przyzwyczaili się do braku perspektyw i katorżniczej pracy za niskie stawki. Ja ludziom mówiłem, że na naszej pracy zarabiają wszyscy – deweloper, główny wykonawca, podwykonawca, który dysponuje żurawiem i pośrednik, który zapewnia operatora. W tej piramidzie tylko operatorzy klepią biedę, a bez nich żadna duża budowa nie ruszy z miejsca. To my pracujemy najciężej, wytwarzamy najwięcej, ale zarabiamy najmniej. Sam pośrednik na pracy jednego operatora może miesięcznie zarobić nawet trzy tysiące złotych, a jego „praca" zwykle ogranicza się do wykonania kilku telefonów i wystawienia faktury. Operator zarobi na rękę w Polsce od 18 do 25 złotych na godzinę, przeważnie na umowie zlecenie i ze składkami od minimalnej krajowej, gdyż resztę płacy dostaje „pod stołem". Równocześnie deweloperzy zarabiają miliony. Polska to kraj pośredników. System pośrednictwa powoduje, że biznes nie bierze za nic odpowiedzialności, a pracownicy żyją z dnia na dzień, nie mają oszczędności, więc muszą pracować gdziekolwiek i w jakichkolwiek warunkach. Nie wspomnę o problemach ze zdrowiem, tak że znajdziemy się na chorobowym. Operatorzy dają sobie wmówić, że nie mogą z niego korzystać. Zdarzają się więc przypadki, kiedy operator wchodzi na żurawia z raną szytą. Problemem jest znalezienie budowy, na której operator pracuje nie więcej niż osiem godzin. Mój były pracodawca, który ma żurawie i zatrudnia operatorów, w Bydgoszczy faktycznie jest monopolistą. Robi, co chce, a nasze położenie nie uległo zmianie.

Jak zareagowali widzowie Twojego pierwszego filmu?

Po godzinie było 200 wyświetleń, kolejnego dnia było już kilkanaście tysięcy. Film pokazał realia. Ludzie się tym zainteresowali i zrozumieli, na czym polega praca operatora, jak pracuje się na budowach. Gdy ludzie mają okazje zobaczyć warunki pracy, to w końcu zaczynają rozumieć, na czym opiera się biznes. To dlatego np. w Amazonie jest zakaz noszenia telefonów komórkowych. W innym wypadku wszyscy by zobaczyli, co tam się dzieje, jak pracownicy tam harują. Skąd wiemy, że w chińskich fabrykach pracują dzieci? Ktoś to nagrał. Większość komentarzy internetowych wyrażała zrozumienie i współczucie wobec naszego położenia. Fala komentarzy, która nadeszła niosła z sobą jeszcze jeden ważny przekaz. Kwestia





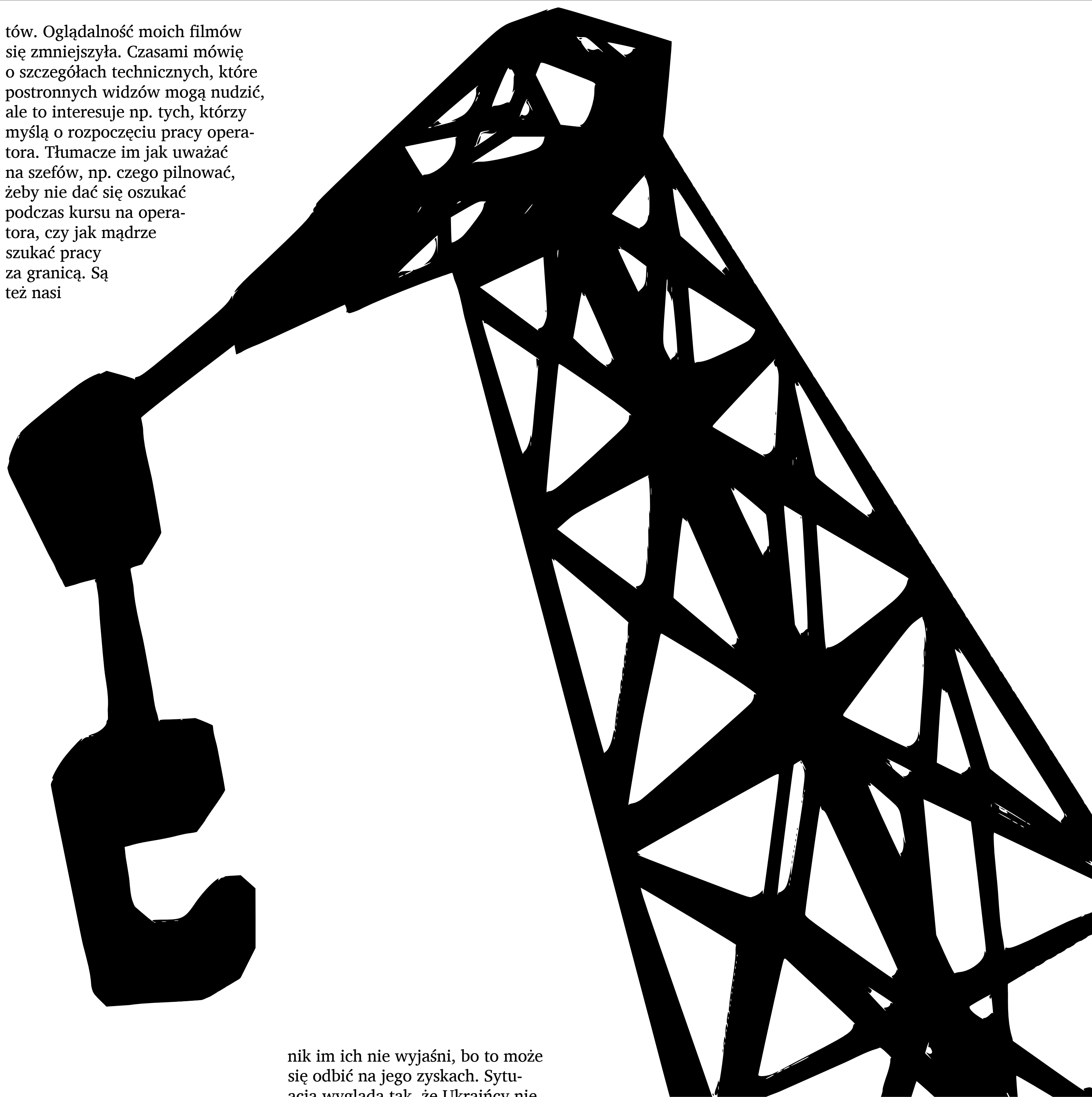
Interwencyjne filmy operatora żurawia wieżowego Tomasza Klarkowskiego o złych warunkach pracy na budowach są hitem Youtuba.

temperatury nie dotyczyła tylko operatorów, podobne problemy podnieśli pracownicy gastronomii, transportu, magazynów oraz produkcji. Zainteresowały się mną media lokalne z Bydgoszczy, a następnie media ogólnopolskie. Przeprowadzano ze mną wywiady. TVN umówił się na reportaż, ale to było później, gdyż materiał chcieli opublikować przy okazji kolejnej fali upałów. W branży budowlanej na początku była cisza. Zwolniono mnie po trzech dniach od publikacji filmu. Mój zleceniodawca nie odnosił się do filmu, lecz powiedział, że jeżeli chcę pracować w warunkach zgodnych z prawem, to nie ma dla mnie pracy, bo po prostu nie ma budów, które przestrzegają zapisów rozporządzenia. Gdy operatorzy z firmy, w której pracowałem, zobaczyli mój film, to zbledli ze strachu. Byli pewni, że zostanę zwolniony i mieli rację. Wieloletnia presja ze strony szefa zadziałała. Mówili mi, że nie ma sensu się odzywać. Nie wsparli mnie, tylko raczej twierdzili, że głupio robię. Dopiero po kilku dniach pewni operatorzy z kraju, a nie z mojej firmy, przyznali mi rację. Ostatecznie dzięki filmom mam znacznie więcej kontaktów z operatorami w Polsce. Kontaktujemy się przez Facebook Messengera, gdyż to jest bezpieczniejsze. Mamy na uwadze, że nasi szefowie próbują dowiadywać się o nas szczegółów i zakładają fałszywe konta na Facebooku. Jakiekolwiek próby rozmowy na temat polepszenia warunków pracy skutkują restrykcjami. W związku z tym musimy być uważni. Wymieniamy się informacjami o tym, jak działa branża, jakie są stawki płac, jakie warunki pracy itd.

W dalszej kolejności nawiązałem kontakt z komisją operatorów żurawi Inicjatywy Pracowniczej. Chciałem, żeby ludzie nie kojarzyli mnie z polityką, a Inicjatywa nie jest żadną partią, tylko związkiem. Moja siła jest mniejsza, gdy działam na własną rękę. Jestem w IP i otrzymuję wsparcie od ludzi, którzy myślą tak jak ja i mają wiedzę o tym, jak działać. Funkcjonariusze różnych instytucji nie mogą zrobić ze mnie samotnego wariata. Jeżeli chcemy zmieniać warunki pracy, musimy się organizować w związkach zawodowych.

Nie poprzestałeś na jednym filmie, o czym są kolejne?

W następnych filmach chciałem ogólnie skupić się na warunkach pracy. Gdy ludzie komentowali, ile niby operatorzy zarabiają, zrobiłem film, w którym to zdementowałem. Gdy mnie zwalniali w lipcu, zarabiałem 18 zł na godzinę. Staram się śledzić komentarze na YouTube czy Facebooku i gdy są one interesujące, to poruszam ich tematykę w filmach. Obecnie publikuję jeden film na tydzień. Nie mam dużo czasu, bo pracuję na żurawiu, do tego dochodzą obowiązki rodzinne. Czasami po prostu robię film, którym odpowiadam na pytania internautów. Oglądalność moich filmów się zmniejszyła. Czasami mówię o szczegółach technicznych, które postronnych widzów mogą nudzić, ale to interesuje np. tych, którzy myślą o rozpoczęciu pracy operatora. Tłumacze im jak uważać na szefów, np. czego pilnować, żeby nie dać się oszukać podczas kursu na operatora, czy jak mądrze szukać pracy za granicą. Są też nasi



przeciwnicy. Pośrednicy często nie znają szczegółów naszej pracy, bo jest ona dla nich za ciężka. Oni również oglądają moje filmy, aby się dowiedzieć czy można mocniej dokręcić nam śrubę.

Portal money.pl niedawno podał, że branża budowlana jest najgorsza pod względem uiszczania płatności. O tym przestrzegam. Zrobiłem również film z kolegą z Ukrainy, podczas którego tłumaczy on na język ukraiński moim zdaniem najważniejsze zapisy rozporządzenia. Coraz mniej Polaków jest w stanie pracować w tak ciężkich warunkach, jakie panują na budowach, dlatego firmy sprowadzają Ukraińców. Oni często nie są tak słabi jak Polacy i nie godzą się na niskie stawki. Jeżeli już komuś uda się oszukać Ukraińca, że może on tu pracować bez polskich uprawnień, to wysyła go na odległą budowę, żeby żadna państwowa instytucja kontrolna go nie sprawdziła. Ukraińskie uprawnienia są w Polsce nieważne, ale ukraińscy operatorzy mogą tu zdać egzamin i wszystko będzie OK. Problem w tym, że egzamin kosztuje 170 złotych, a pośrednik często nie chce wyłożyć takiej sumy. Ukraińscy operatorzy zwykle nie znają polskich przepisów BHP. Pośrednik im ich nie wyjaśni, bo to może się odbić na jego zyskach. Sytuacja wygląda tak, że Ukraińcy nie znają przepisów BHP, a polscy operatorzy mają do nich pretensje, że np. pracują w czasie wiatru albo powyżej ośmiu godzin. W ten sposób rodzą się konflikty pomiędzy operatorami z różnych krajów, które wzmagają polscy szefowie. Poprzez film chciałem zainteresować Ukraińców polskim prawem. Gdy oni łamią prawo, np. pracując bez polskich uprawnień, to bardzo łatwo ich wyrzucić z kraju, choćby wtedy gdy zaczną domagać się przestrzegania elementarnych zasad BHP. Wielokrotnie pośrednik albo kierownik budowy mówi operatorowi, że jak będzie przestrzegał BHP, to na jego miejsce przyjdzie Ukrainiec. Nie możemy się godzić na tego rodzaju szantaż ze strony biznesu. Zgoda na takie myślenie kończy się nagonką na imigrantów.

Czy publikowanie tego rodzaju filmów wpłynęło na Twoje życie?

Mam mniej czasu na rodzinę. Skoro jednak powiedziałem „a", to trzeba i „b", Zrobię co w mojej mocy, by wyjść z tego impasu, w którym zapisane prawo w praktyce nie działa. Obecnie mam do czynienia z takimi sytuacjami, że brygada cieśli przychodzi do mnie i mówi, o tragicznym stanie toalety na budowie z nadzieją, że coś tu wskóram. Biorę telefon, kręcę film i w Internet. Stąd wiem, że kierownicy oglądają moje filmy? Bo dwa dni po takiej publikacji następuje czyszczenie sanitariatów. Wielu mówi mi, że jestem czarną owcą i nikt mnie nie zatrudni, ale gdy nie będę miał pracy, to zacznę jeździć po budowach i nagrywać jak łamią prawo, bo wiem, jak to działa. Firma, która obecnie mnie zatrudnia, wie, że jeżeli będzie przestrzegała prawa, to ja nie przysporzę problemów. Będę dbał o przestrzeganie zasad BHP. Istnieją firmy przestrzegające przepisów i one też mają problem z biznesmenami typu „krzak-bud".

Zacząłeś angażować się w inne działania niż nagrywanie filmów?

Byłem na spotkaniach z dyrektorami bydgoskiego Urzędu Dozoru Technicznego i Państwowej Inspekcji Pracy. Nie chciałem z nimi walczyć, ale te instytucje są kompletnie niewydolne pod względem przestrzegania prawa. Niestety trzeba im to wytykać, bo one są nastawione na jak najszybsze spławianie pracowników z problemami w pracy. Uważam, że PIP i UDT nie cieszą się społecznym zaufaniem. UDT wykonuje odbiory techniczne żurawi, które są w stanie katastrofalnym, a PIP nie kontroluje rzetelnie czasu pracy operatorów. Pracownicy nie wierzą, że te instytucje są w stanie działać sprawnie. Operatorzy boją się zlecać kontrole PIP, dlatego ja zacząłem informować ją w imieniu innych. Praktyka jest taka, że zlecam PIP kontrole na wskazanej przez operatora budowie. Kontrola przeprowadzana jest bardzo ogólnie, czyli bez szczegółowej analizy i kończy się raportem, że np. operator jeden dzień w ciągu trwania budowy pracował od 7 do 20, a ja wtedy przedstawiam raport z pracy operatora, na którym zapisane jest 300 albo i niemal 360 godzin. Wszystkie takie dokumenty zbieram, a trochę tego jest.

Czy planujesz następne działania?

Wciąż nagrywam filmy, szykuję się na kolejną falę upałów, wiele się nie zmieniło, więc będzie co nagrywać. ●

GOSPODARKA

O potrzebie wyższej płacy minimalnej

Podwyżka płacy minimalnej zawsze budzi zgrozę wśród przedsiębiorców i dyżurnych głównonurtowych ekspertów. W ich opinii zawsze będzie to prowadzić do utraty opłacalności utrzymywania części stanowisk pracy i w konsekwencji do zwolnień. W ten sposób co kilka lat nakręca się panikę, która ma spowolnić wzrost. Tym razem scenariusz jest nieco inny – po zapowiedzi podwyżki płacy minimalnej do 2600 zł w 2020 r. i do 4000 zł w 2023 r. nie mówi się nic o wzroście bezrobocia, straszakiem stała się inflacja.

Wojciech Nadgłowski / Warszawska Komisja Środowiskowa

Płaca minimalna w teorii

Wedle klasycznej teorii ekonomii, sytuacja na rynku pracy definiowana jest przez relację popytu i podaży. Wedle tej teorii wraz ze wzrostem płac popyt na pracę maleję, a jej podaż rośnie. Przecięcie się krzywej popytu i podaży wyznacza stan równowagi rynkowej, który jest optymalnym stanem zatrudnienia i wysokości płac. Narzucenie płacy minimalnej ponad punktem równowagi spowoduje brak rentowności części stanowisk i wzrost bezrobocia.

Patrząc na ostatnie lata, płaca minimalna rosła dość mizernie. W relacji do średniego wynagrodzenia osiągnęła swój szczyt w 2012 r., kiedy osiągnęła 49% wynagrodzenia średniego. Po tym czasie oscylowała wokół 46%. Planowana podwyżka w 2020 r. może doprowadzić do historycznego momentu, kiedy to pierwszy raz przekroczy ona 50% średniego wynagrodzenia (w tym momencie jego wysokość to około 5100 zł). Co ciekawe, chociaż płaca minimalna rosła rokrocznie, wbrew przytoczonej powyżej teorii, Polska ma w tej chwili rekordowo niskie bezrobocie (3,8% w czerwcu 2018 r. – źródło: Eurostat). Posiłkując się klasyczną teorią ekonomii, nie jesteśmy w stanie wytłumaczyć tego fenomenu. Teoria ta staje się bezużyteczna.

Nieco bardziej zniuansowane teorie mówią, że przecięcie krzywych popytu i podaży nie musi mieć jednego punktu wspólnego – może być odcinkiem, albo przecinać się wielokrotnie. W takim wypadku inne czynniki mogą mieć wpływ na wysokość płacy – np. siła przetargowa pracownika z jednej strony i kapitalisty z drugiej. Z reguły siła przetargowa robotników niewykwalifikowanych jest dość słaba, z tego względu osoby takie najbardziej narażone są na wyzysk. Płaca minimalna najczęściej poprawia sytuację takich osób. Biorąc pod uwagę ten rozszerzony model, możemy założyć, że przedsiębiorstwo w sytuacji podwyżki płacy minimalnej jest w stanie dostosować się na trzy sposoby:

1. zmniejszyć marżę,
2. zrestrukturyzować przedsiębiorstwo – zainwestować w celu zwiększenia wydajności pracy,
3. przerzucić wzrost kosztów pracy na konsumentów, podnosząc ceny.

Wedle alternatywnych szkół ekonomii, podwyżka płacy minimalnej powinna być bezbolesna dla gospodarki, jeżeli wynosi ona równowartość rocznego wzrostu wydajności pracy, plus stopa inflacji. Wówczas przedsiębiorstwo utrzymuje swoją marżę na tym samym poziomie, a pracownicy dostają więcej. Powyższe rozwiązania mają zastosowanie, jeżeli wzrost płac wyprzedza wzrost wydajności pracy.

Jeżeli trzecie rozwiązanie będzie użyte masowo, w kraju nastąpi wzrost cen i będzie można zaobserwować efekt inflacyjny. W Polsce jest kilka branż, których marże są niskie i prawdopodobnie spowodowałoby to wzrost cen. Branże te to outsourcowane usługi konieczne do funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa – sprzątanie, ochrona. Branże produkcyjne, w tym te nastawione na eksport, mają marże dwucyfrowe i wzrost płacy minimalnej nie musi wymuszać wzrostu cen i – co za tym idzie – spadku konkurencyjności.

Plany podwyżki a liczby

Zapowiadana podwyżka płacy minimalnej z 2250 zł do 2600 zł to wzrost o 15,6%. Rozkładając wzrost w następnych latach po równo i rokrocznie zwiększając ją o 350 zł, będzie ona zwiększana kolejno o 13,5%, 11,9%, 10,6% i 9,6%. Wzrost imponujący, znacznie przekraczający roczny wzrost wydajności pracy i dotychczasową inflację.

Czy taka dynamiczna podwyżka może się w takim wypadku bronić? Biorąc pod uwagę dane OECD, w latach 1995–2017 wydajność pracy w Polsce wzrosła 2,5 raza, podczas gdy płace jedynie 1,7 raza. Biorąc pod uwagę ostatni raport z World Inequality Lab, Polska jest najmniej egalitarnym społeczeństwem Unii Europejskiej. Wzrost płacy minimalnej może być dobrym narzędziem mającym na celu poprawę bytu najuboższych. W podobnym tonie wypowiada się również prof. Elżbieta Mączyńska – prezeska Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego – broniąc projektu podwyżki płacy minimalnej.

Nadchodzi kryzys

Podstawowym pytaniem, jakie nasuwa się przy okazji obietnicy podwyżki płacy minimalnej, jest to, w jakim stopniu ta obietnica jest realna, a jak bardzo jest to tylko gra wyborcza. Ekonomiści przewidują na przełom 2020 i 2021 r. spowolnienie gospodarcze, którego symptomy już występują. Przyczynia się do tego przede wszystkim wojna celna pomiędzy USA i Chinami [ostatnio oba państwa uzyskały porozumienie – red.], widać również spowolnienie koniunktury w Niemczech, dla których Polska jest w dużej mierze podwykonawcą. Sytuacja wewnętrzna w kraju również nie nastraja do optymizmu – od czasu objęcia przez PiS władzy spada poziom inwestycji prywatnych. Chociaż premier Morawiecki zapowiadał, że pod koniec dekady stopa inwestycji osiągnie 25%, aktualnie oscyluje ona około 17%. To oznacza, że wzrost zdolności wytwórczych gospodarki może wyhamować, przy braku odpowiedniego poziomu inwestycji gospodarce może grozić stagnacja. Wówczas wzrost płac nominalnych nie będzie przekładał się na wzrost płac realnych.

Płaca minimalna nie jest remedium na słabość ruchu pracowniczego

Kolejnym ważnym pytaniem jest, co się stanie, jeśli kryzys padnie cieniem na gospodarkę, a pracownicy nie będą mieli instytucji, dzięki którym będą mogli bronić swoich praw. W otoczeniu słabego ruchu związkowego, wydmuszki, jaką jest Państwowa Inspekcja Pracy i paraliżu sądów pracy, istnieje ryzyko, że rząd może ugiąć się przed „realiami" i realizowana będzie polityka przyzwolenia na łamanie prawa pracy.

Obietnica 4000 zł płacy minimalnej rozpaliła debatę publiczną w Polsce i wywołała wycie liberalnych ekonomistów i organizacji pracodawców. Jako ruch pracowniczy musimy zadbać, by podwyżka nie skończyła się tylko na wzroście tego, co dostajemy do ręki, podczas gdy ceny wzrosną. Podwyżka płacy minimalnej jest bardzo potrzebna – w ostatnim czasie bardzo wzrosły ceny m.in. żywności (w wyniku suszy), wobec czego zasadnym wydaje się podniesienie kwestii bardziej sprawiedliwego podziału dochodu narodowego. Polska cały czas jest postrzegana jako kraj taniej siły roboczej, w takim wypadku agresywna podwyżka płacy minimalnej jest jak najbardziej na miejscu. Jeśli okaże się, że całkowity popyt wynikły z podwyżki płac będzie zbyt duży i w konsekwencji doprowadzi do wzrostu cen, wówczas można rozważyć powrót do związania wzrostu płacy ze wzrostem wydajności. Niemniej jednak jako ruch pracowniczy nie możemy liczyć na to, że władza zrobi coś za nas – pracodawcy mogą kombinować, by obejść nowe przepisy, w takim wypadku musimy stawić im opór i wziąć to, co powinno trafić do nas! ●

WYŻSZA PŁACA MINIMALNA - **GODNE** ŻYCIE

INICJATYWA PRACOWNICZA **WWW.OZZIP.PL**

GOSPODARKA

Czy wzrost płac prowadzi do inflacji?

Dyskusja na ten temat wybuchła kilka miesięcy temu na liście Inicjatywy Pracowniczej. Kwestia inflacji ma dla wszystkich pracowników duże znaczenie. Wzrost inflacji oznacza bowiem spadek realnego wynagrodzenia. Czy jest jednak tak groźny, jak rysują to neoliberalni ekonomiści?

Jarosław Urbański

Jeżeli wynagrodzenie nominalnie jest na tym samym poziomie, a wzrasta inflacja, to oznacza, że faktycznie realna pensja spada. Za tę samą wypłatę, możemy nabyć coraz mniej dóbr. Mówimy wówczas, że nasze wynagrodzenie zżera inflacja. I odwrotnie: kiedy mamy deflację (przy procentowym wskaźniku pojawia się minus) teoretycznie realne wynagrodzenia rosną, nawet jak na rękę dostajemy tyle samo. Jednak deflacja jest zjawiskiem groźnym z ekonomicznego punktu widzenia.

Wersja liberalna

Od czego zależny inflacja? Jak to zauważył – podczas dyskusji którą tu relacjonuję – Jakub Grzegorczyk, w koncepcji ekonomii liberalnej pojawiają się najczęściej dwa wyjaśnienia: (1) inflacja bierze się z tego, że pracownicy są zbyt roszczeniowi (presja płacowa); (2) albo że rząd prowadzi błędną politykę (bądź drukuje za dużo pieniędzy, wydając je m.in. na pensje dla sfery budżetowej, czy ogólnie na biurokrację, bądź podejmuje takie decyzja jak radykalny wzrost płacy minimalnej). Notabene ciekawe jest porównanie w tym kontekście inflacji i wzrostu średniego wynagrodzenia w gospodarce za czasów PO i PiS (patrz tabela).

Wzrost/spadek liczony rok do roku	Rządy PO							Rządy PiS			
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
inflacja	3,5%	2,6%	4,3%	3,7%	0,9%	0,0%	-0,9%	-0,6%	2,0%	1,6%	2,3%*
ceny żywności	4,1%	2,8%	5,6%	4,3%	2,2%	-0,9%	-1,8%	1,0%	4,6%	2,6%	6,1%*
wynagrodzenia	5,4%	3,9%	5,6%	3,7%	3,7%	3,2%	3,5%	3,7%	5,7%	5,8%	bd.

* szacunek

W bardziej zakamuflowanej formie – ale w dalszym ciągu opierając się raczej na liberalnych koncepcjach ekonomicznych – przekonuje się, że wzrost wynagrodzeń nie jest problemem pod warunkiem, że nie jest większy od wzrostu wydajności czy produktywności. Inaczej mówiąc – jak pracuje ktoś za dwóch, a dostaje jedną pensję (tylko trochę wyższą), to wszystko jest w porządku. Ale dla kogo? Kto pokrywa np. koszty zdrowotne większej wydajności pracownika? Jak przekonywał w jednej z gazet przedstawiciel związków pracodawców, jeżeli produktywność wzrasta realnie o 3,7%, a inflacja wynosi 2,4%, „to wzrost wynagrodzeń, w tym płacy minimalnej oraz płac w państwowej sferze budżetowej, nie powinien przekraczać 6,1%" (3,7% + 2,4%).

Inaczej mówiąc – przeważnie jednak łączy się inflację ze wzrostem wynagrodzeń. Są jednak teorie, które pokazują, że dużo większy wpływ na inflację (zwłaszcza długookresową) ma np. stopień koncentracji kapitału. Im bardziej poszczególne rynki są monopolizowane przez coraz większe podmioty, których jest coraz mniej, tym bardziej otwiera im to możliwość podwyższania cen (o co trudno w sytuacji, gdy mamy dużą liczbę mniejszych podmiotów). To jednak – twierdzi Jakub Grzegorczyk – jest bardziej skomplikowane od wyjaśnienia, oferowanego przez doktrynę liberalną: „wyższe płace zmuszają pracodawców do podniesienia cen".

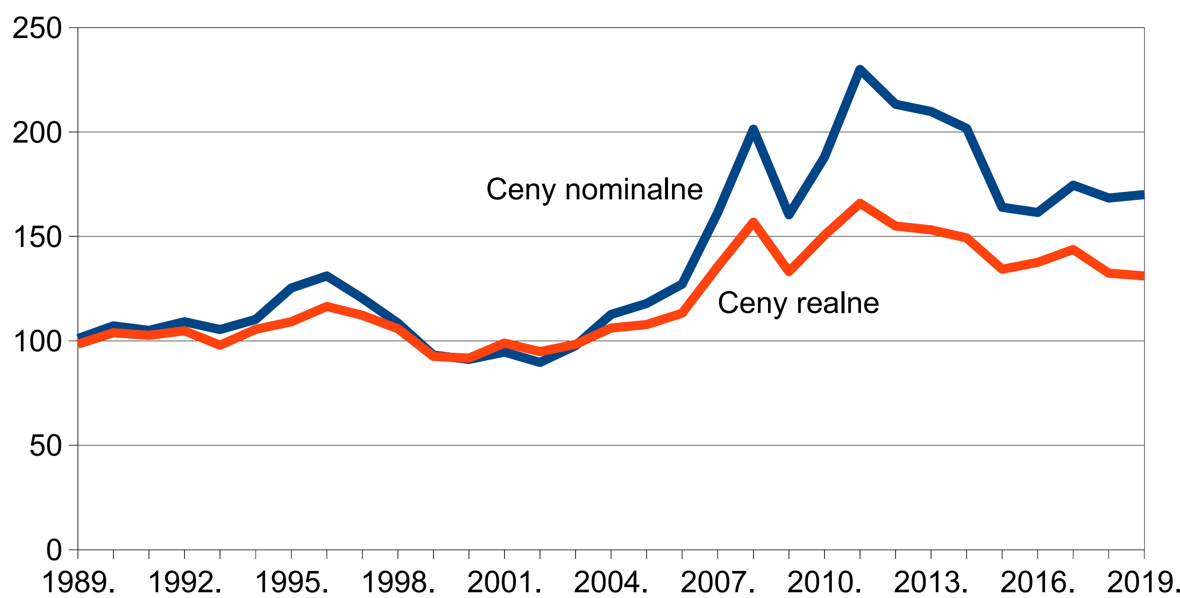
Giełdy i spekulacje

Pytam też o to ekonomistę dra Mikołaja Iwańskiego: „Kwestia inflacji ciągle jest żywo dyskutowana przez ekonomistów. Straszenie inflacja jest często używanym argumentem przy debacie na temat transferów socjalnych czy waloryzacji płac. Historia rozwiniętych gospodarek nie potwierdza jednak tych obaw dotyczących np. ‚drukowania pieniędzy'. Od lat 80. np. w krajach Europy Zachodniej czy w USA mamy do czynienia z coraz niższą i stabilną inflacją, której beneficjentem są rynki finansowe – niska inflacja zapewnia stabilność handlu aktywami finansowymi i bezpieczeństwo depozytów. Interesy pracowników leżą jednak gdzie indziej i na pewno nie są zbieżne z interesami globalnej finansjery".

Dobitnie to widzimy jeszcze na innym przykładzie – spekulacji giełdowych. W związku z kryzysem 2007–2008 roku i krachem na międzynarodowych giełdach finansowych, szereg inwestorów je porzuciło. Spekulanci pojawili się ze swoimi kapitałami natomiast na międzynarodowych rynkach towarowych, powodując radykalny wzrost, a potem wahania cen przede wszystkim ropy naftowej i żywności. Odbiło się to negatywnie na gospodarce i sytuacji wewnętrznej wielu krajów. Na wykresie widzimy, jak gwałtownie wzrosły ceny żywności na świecie po krachu 2007–2008. Są one dziś w dalszym ciągu zdecydowanie wyższe niż jeszcze pod koniec lat 90.

Światowe ceny żywności wg FAO FOOD PRICE INDEX

2002-2004=100



Ceny żywności

Jeżeli gospodarka danego kraju jest mocno związana z międzynarodowymi rynkami towarowymi (w tym przypadku żywnościowym), wpływa to na ceny i ogólną sytuację na jego rynku wewnętrznym. I to zarówno jeżeli dane państwo jest dużym importerem żywności (trzeba sprowadzać żywność po wyższych cenach), jak też dużym eksporterem (bardziej opłaca się producentom sprzedać towary na rynkach międzynarodowych niż na wewnętrznym, chyba że w na rynku krajowym ceny wzrosną). Polska jest np. bardzo poważnym eksporterem (np. mięsa, zwłaszcza drobiowego), ale też i importerem produktów żyw-



nościowych. W efekcie ceny żywności w ciągu 10 lat wzrosły o 27,1%. Z perspektywy zwyżki cen na światowych rynkach to nie dziwi. Nie musimy się odwoływać do wzrostu wynagrodzeń. Zaznaczmy, że skumulowana ogólna inflacja w latach 2009–2018 wyniosła w Polsce 18,3% Wynagrodzenia w tym czasie wzrosły o 54%!

Za te same zakupy spożywcze o wartości 100 zł po 10 latach mielibyśmy płacić 127,10 zł. Tylko że dokładnie tak się nie dzieje, gdyż jako konsumenci „dostosowujemy się" – na ile to możliwe, biorąc pod uwagę nasze zapotrzebowanie na kalorie i białko – do zmian cen. Zastępujemy produkty droższe (drożejące) tańszymi. W pierwszej kolejności redukujemy spożycie mięsa, słodyczy i owoców. Dlatego, gdyby wierzyć badaniom budżetów domowych GUS, nasze wydatki na artykuły spożywcze, w przeliczeniu na głowę, zwiększyły się w ostatnich 10 latach mniej – o 22,6%.

Z drugiej strony musimy zaznaczyć, iż spadły np. ceny ubrań, które dosłownie „za pół darmo" sprowadza się z Chin, Bangladeszu czy Indii. Ważniejszym jednak wydatkiem dla gospodarstw domowych jest użytkowanie mieszkania (czynsze) i nośniki energii, a ten nie wydają się rosnąć tak gwałtownie, jak ceny żywności (wydajemy na mieszkanie – wg GUS – o 15,6% więcej niż 10 lat temu).

Odpowiedź

Oczywiście powinniśmy pamiętać, iż wskaźniki inflacji (jak też inne statystyki) nie zawsze dobrze oddają sytuację ekonomiczną poszczególnych grup społecznych. Czasami radykalnie nie przystają do naszych indywidualnych spostrzeżeń i doświadczeń. Niemniej jednak warto je ocenić chłodnym okiem.

Czy zatem wzrost płac (w tym wynagrodzenia minimalnego) prowadzi do inflacji? Jak widzieliśmy, inflację można wyjaśnić inaczej niż poprzez wzrastające wynagrodzenia. Mikołaj Iwański podsumowuje, że przynajmniej od lat 70. i „kryzysu naftowego" inflacja ma coraz mniejszy związek z wysokością płac. Zmiany cen artykułów spożywczych czy dóbr z koszyka inflacyjnego zależą w największym stopniu od kondycji rynków towarowych i relacji walutowych a w zdecydowanie mniejszym od siły popytu wewnętrznego. „Wyższe pensje dla pracowników stanowią impuls inflacyjny o nieporównywalnie mniejszej mocy niż chociażby ceny energii czy poziomów kursu dolara, które mogą się zmieniać z miesiąca na miesiąc". ●

EKOLOGIA

Pracownice walczą o klimat

20 i 27 września 2019 w wielu miastach w Polsce miały miejsce demonstracje wzywające polityków do podjęcia działań przeciwdziałających katastrofie klimatycznej wywołanej globalnym ociepleniem. Wzięło w nich udział około 30 000 osób. Tydzień strajków klimatycznych odbył się na całym świecie i był jednym z największych globalnych protestów w historii. Od 20 do 27 września w 185 państwach zorganizowano ponad 6100 wydarzeń, w których wzięło udział 8 milionów ludzi.

Maria Dębińska / Warszawska Komisja Środowiskowa

Strajk dla Ziemi

Strajk klimatyczny poparły związki zawodowe zrzeszające miliony pracownic i pracowników na całym świecie. Sharan Burrow, sekretarz generalna Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (ITUC) zapowiedziała, że 200 milionów zrzeszonych w niej pracowników stanie ramię w ramię z uczniami i podejmie strajk tam, gdzie pozwalają na to lokalne regulacje prawne. W krajach, gdzie strajki solidarnościowe nie są możliwe, związkowcy podjęli inne formy protestu, jak krótkie przerwy w pracy czy kampanie domagające się radykalnych działań w sprawie zmian klimatu. Musicie wiedzieć, że wasze stanowisko jest naszym stanowiskiem. To jest wyzwanie naszej przyszłości. Związki mówią już od bardzo dawna, że nie będzie miejsc pracy na martwej planecie, powiedziała Burrow do organizatorów globalnego strajku klimatycznego.

Najnowsze raporty Międzyrządowego Panelu ds. Zmian Klimatu nie pozostawiają wątpliwości: klimat się ociepla i już teraz ma to katastrofalne skutki dla milionów ludzi na całym świecie. Gwałtowne powodzie, przedłużające się susze, silniejsze huragany i zmiany wzorów pogody wpływają na nasze warunki życia i pracy. Jedynym sposobem na ograniczenie skutków tej katastrofy jest zaprzestanie emisji gazów cieplarnianych do atmosfery, jednak światowi politycy nie podejmują działań w tej sprawie.

Inicjatywa strajku klimatycznego została zainspirowana działaniem młodej Szwedki Grety Thunberg, która w sierpniu 2018 r. podjęła „szkolny strajk dla klimatu" i przez dwa tygodnie zamiast w szkole siedziała przed budynkiem szwedzkiego parlamentu, rozdając ulotki z napisem: „Robię to, bo wy, dorośli, sracie na moją przyszłość". W ciągu roku jednoosobowy strajk Grety rozrósł się do wielomilionowego młodzieżowego ruchu, w Polsce reprezentowanego przez Młodzieżowy Strajk Klimatyczny i Strajk dla Ziemi.

Poparcie związków zawodowych

Z okazji ogólnoświatowego tygodnia strajków dla klimatu członkinie i członkowie Inicjatywy Pracowniczej uczestniczyli w Warszawskim Wielkim Marszu Klimatycznym „Zróbmy dobry klimat!", zorganizowanym 27 września przez Strajk dla Ziemi. Wzięli w nim udział m.in. przedstawiciele i przedstawicielki komisji NGO, w Teatrze Powszechnym, w Centrum Sztuki Współczesnej, w Muzeum Sztuki Nowoczesnej, Warszawskiej Komisji Środowiskowej i komisji na Uniwersytecie Warszawskim. Podczas demonstracji towarzyszyła nam wykonana na tę okazję figura wielkiego żbika. Żbik w logo naszego związku jest symbolem dzikiego strajku i jednocześnie gatunkiem zagrożonym wyginięciem. Wzięliśmy go na demonstrację, żeby pokazać, że walki o klimat i o prawa pracownicze są ze sobą powiązane.

W działania w ramach Globalnego Strajku Klimatycznego włączyło się wiele międzynarodowych organizacji pracowniczych, m.in. Międzynarodówka Edukacyjna i Europejski Związek Usług Publicznych (EPSU), jak również krajowe organizacje związkowe w wielu krajach (m.in. w Austrii, Australii, Kanadzie, Niemczech, Nowej Zelandii, RPA, Wielkiej Brytanii i Włoszech). W Niemczech do protestów włączyły się związki pracowników usług (Verdi), budownictwa (IG Bau), pracowników edukacji i nauki (GEW) czy pracowników kolei (EVG). Przewodniczący Verdi Frank Bsirske wezwał członków i członkinie do uczestnictwa w strajku poprzez branie dni wolnych w pracy albo zorganizowane wyjście na demonstrację zamiast lanczu. Włoska Generalna Konfederacja Pracy postulowała organizację zgromadzeń w zakładach pracy i wykorzystanie ich do podnoszenia świadomości dotyczącej zmian klimatu i konieczności podjęcia radykalnych działań. Do podobnych działań zachęcała Rada Związków Zawodowych w Nowej Zelandii.

W Wielkiej Brytanii Kongres Związków Zawodowych uchwalił rezolucję, w której przyznał, że szkolne strajki miały ogromny wpływ na działania brytyjskiego rządu i wezwał do 30-minutowych przerw w pracy w solidarności z globalnym strajkiem uczniowskim 20 września. Podobnie brytyjski Związek Piekarzy i Pracowników Sektora Spożywczego (BFAWU), wzywając swoje członkinie i członków do zaangażowania w strajk klimatyczny, wskazał strajki młodzieżowe jako inspirację dla działań związkowych na rzecz klimatu: Greta Thunberg wezwała do generalnego strajku, namawiając wszystkich, aby dołączyli do strajkujących uczniów. Działania podjęte w ciągu ostatnich paru miesięcy przez młodych ludzi zdeterminowanych walczyć o swoją przyszłość zainspirowało wielu uczestników ruchu związkowego. Teraz, jako związkowcy, solidarnie wzywamy do akcji na rzecz klimatu.





Jak wesprzeć ruch klimatyczny?

Choć związki wzywały do podjęcia różnego rodzaju działań, prawdziwe strajki zdarzały się rzadko, ponieważ w wielu krajach problemem było restrykcyjne prawo ograniczające możliwość strajku. Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych jasno opowiedziała się za planowaniem akcji dozwolonych prawem – co w krajach takich jak Polska czy Wielka Brytania znacząco ogranicza związkom pole działania. W Wielkiej Brytanii regulacje wprowadzone przez rząd Margaret Thatcher w ramach neoliberalnej ofensywy zmierzającej do rozbicia ruchu pracowniczego, podobnie jak zmiany w prawie pracy wprowadzone na początku lat 90. w Polsce, zdelegalizowały strajk solidarnościowy oraz strajk z przyczyn politycznych czy społecznych. Podobne prawa wprowadzono wówczas w wielu innych krajach; od lat 80. XX w. na całym świecie zakres działalności związkowej jest systematycznie ograniczany. Stąd wątpliwości wielu organizacji związkowych dotyczące legalności strajku klimatycznego, jak również jego możliwych konsekwencji, takich jak represje ze strony pracodawców.

Międzynarodowy ruch związkowy od kilku dekad pracuje nad strategiami włączania się w walkę z globalnym ociepleniem, traktując je jako kwestię klasową. Od lat 90. XX w. polityka związkowa w tym obszarze posługuje się pojęciem sprawiedliwej transformacji. Nauczeni doświadczeniem neoliberalnych reform, w których całe regiony i grupy zawodowe były wpędzane w biedę w imię postępu, związkowcy domagają się stawiania kwestii pracowniczych w centrum projektów transformacji ekonomicznej wymuszanej przez globalne ocieplenie. Politykę sprawiedliwej transformacji promują globalne organizacje związkowe jak wspomniana już ITUC, Międzynarodowa Federacja Pracowników Transportu (ITF), czy Międzynarodowa Federacja Pracowników Przemysłu Chemicznego, Energetycznego i Kopalń (ICEM). Sprawiedliwa transformacja obejmuje m.in.: inwestycje w nowe miejsca pracy w niskoemisyjnych sektorach i technologiach konsultowane ze wszystkimi zainteresowanymi stronami; dialog społeczny i konsultacje; badania dotyczące społecznych skutków polityki klimatycznej; szkolenia pozwalające na pracę w nowych sektorach gospodarki; aktywną politykę kształtowania ryku pracy; lokalne plany ekonomiczne zapewniające ekonomiczną i społeczną stabilność społeczności doświadczających transformacji. Efektem „sprawiedliwej transformacji" powinno być powstanie propracowniczej, zielonej gospodarki.

Kontrola pracownicza

W ramach ruchu związkowego istnieją też liczne głosy, twierdzące, że odpowiedzią na katastrofę klimatyczną powinna być zwiększona kontrola pracowników nad procesem produkcji. Zgodnie z tym poglądem, kryzys klimatyczny zmusza do przebudowy kapitalistycznego systemu produkcji opartego na wyzysku ludzi, zawłaszczaniu i eksploatacji zasobów naturalnych i niszczeniu środowiska. Większa samorządność pracownicza to ograniczenie kapitalistycznej pogoni za zyskiem nawet za cenę całkowitego zniszczenia planety. Widzą to np. związki zawodowe w RPA, które aktywnie włączają się w politykę energetyczną kraju. Południowoafrykański Związek Pracowników Metalurgii wraz z organizacjami pozarządowymi i badaczami zaangażowany jest w projekt transformacji energetycznej, który zakłada nie tylko przejście na odnawialne źródła energii, ale również społeczną własność nowych elektrowni. Zamiast akceptować dominację prywatnych interesów w sektorze energii odnawialnej, związki zawodowe domagają się więc oddania kontroli w ręce pracowników.

Z kolei młodzieżowe organizacje z klimatyczne w wielu krajach głośno wyrażają solidarność z ludźmi pracy i związkami zawodowymi wskazując na to, że skutki katastrofy klimatycznej najszybciej i najdotkliwiej odczują najbiedniejsi. Na przykład organizatorzy strajku szkolnego w Australii tak piszą w swoim oświadczeniu: Kryzys klimatyczny w nieproporcjonalnie większym stopniu dotknie klasy pracującej. Szkolne strajki solidaryzują się z ruchem związkowym w pracy budowania bardziej sprawiedliwego społeczeństwa i w walce z niesprawiedliwymi systemami, które krzywdzą ludzi i planetę. Jedynym sposobem na przeciwstawienie się 1% najbogatszych, którzy ciągną nas w przepaść, jest współpraca i udzielanie sobie wsparcia w krytycznych momentach. ●

ZAGRANICA

Chile przeciwko neoliberalizmowi

Gdy na początku października tego roku ultraprawicowy i neoliberalny miliarder-prezydent Chile Sebastián Piñera z dumą oświadczył, że na tle targanej niepokojami społecznymi Ameryki Łacińskiej rządzony przez niego kraj „jest prawdziwą oazą", nikt nie spodziewał się, że zaledwie kilkanaście dni później wybuchną największe protesty społeczne w historii tego kraju.

Jeremi Galdamez / Warszawska Komisja Środowiskowa

Wszystko zaczęło się od drobnej podwyżki cen biletów na przejazd metrem w stolicy Chile, Santiago: ceny wzrosły o 30 pesos (ok. 15 groszy). Niezadowolona z kolejnej podwyżki młodzież rozpoczęła masowe akcje jazdy na gapę połączone z organizowaniem wieców na stacjach metra i demonstracyjnym przeskakiwaniem bramek. Protestowali nie bezpośrednio w swoim interesie — uczniów i studentów podwyżka miała ominąć — lecz w imieniu swoich rodziców i klasy pracującej. Koszty przejazdu chilijskim metrem, najważniejszym stołecznym środkiem transportu, są bowiem jedne z najdroższych na świecie. Chilijski pracownik, który zarabia pensję minimalną, musi przeznaczać na podróż do i z pracy niemal 14% swojego wynagrodzenia. Ta zaś wynosi jedynie 424 dolary, przy czym Chile to kraj o horrendalnie wysokich kosztach życia, niskich zarobkach i ogromnych nierównościach społecznych.



„Nie chodzi o 30 pesos, tylko o 30 lat. Pinera won!" – transparent organizacji Klasowa Centrala Pracownicza
zdjęcia @frentefotografico

Przemoc

Na studenckie protesty władza odpowiedziała przemocą policyjną — mundurowi zaczęli rozpylać gaz na stacjach metra, pałować nastolatków i w końcu strzelać do nich ze śrutu. 18 października nastąpiła eskalacja policyjnej przemocy i odpowiedź protestujących: demolowanie bramek metra, blokady i podpalenia stacji (choć dziś wiadomo, że za część podpaleń i wiele innych prowokacji odpowiada sama policja dążąca do eskalacji konfliktu). W ciągu jednej chwili, na wieść o brutalnej reakcji rządu na cieszące się społecznym poparciem manifestacje młodzieży na ulice wyszły setki tysięcy Chilijczyków. W stolicy doszło do gwałtownych zamieszek i całkowitego paraliżu komunikacji miejskiej, wznoszono barykady. Zapanowała spontaniczna, społeczna rebelia.

Natychmiastową odpowiedzią Piñery było ogłoszenie stanu wyjątkowego, wysłanie wojska na ulice oraz godzina policyjna – początkowo tylko w Santiago, a następnie w niemal całym kraju. To pierwszy raz, gdy zastosowano takie środki represji od momentu zakończenia militarnej dyktatury (w latach 1973–1990 władze sprawowała prawicowa wojskowa junta pod przywództwem Augusto Pinocheta). Obrazy żywcem wyjęte z bolesnej i wciąż nie do końca rozliczonej przeszłości – pojazdy pancerne, uzbrojeni po zęby żołnierze okupujący centrum miasta – jedynie rozwścieczyły społeczeństwo. Chilijczycy, zamiast rozejść się do domów, wyszli jeszcze liczniej na ulice, a demonstracje przybierały na gwałtowności. Zamieszki trwały całe noce mimo godziny policyjnej. „Okradli nas ze wszystkie – także ze strachu" tłumaczyli manifestanci. Koszmary dyktatury jednak powróciły: wojsko wielokrotnie otwierało ogień do ludzi (z ostrej amunicji i ze śrutu), zginęło kilkanaście osób, odnotowano „zatrzymanych-zaginionych" (osoby aresztowane przez mundurowych, po których zniknął ślad – praktyka, która była na masową skalę stosowana podczas dyktatury Pinocheta), odnotowano liczne przypadki tortur i przemocy wobec nieletnich.

Chodzi o 30 lat

25 października odbyła się historyczna manifestacja: po raz pierwszy na ulice samej stolicy wyszło ponad milion obywateli i obywatelek. Ostatecznie prezydent wycofał stan wyjątkowy. Jednak masowe manifestacje i represje trwają nieprzerwanie (w chwili pisania tekstu mija trzeci tydzień protestów).

Na ulice całego Chile nie wyprowadziły jedynie groszowe podwyżki cen biletów. To była jedynie kropla, która przelała czarę goryczy. Mianowicie „nie chodzi o 30 pesos — chodzi o 30 lat", jak podkreślają Chilijczycy. Trzydzieści lat temu przywrócona została demokracja, wywołując nadzieję na lepsze życie, podstawową sprawiedliwość społeczną i godność. Chilijki i Chilijczycy szybko rozczarowali się jednak pozorną zmianą — zachowano pinochetowską konstytucję, utrzymano ultraneoliberalny system ekonomiczny, pogłębiono prywatyzacje wszelkich możliwych usług publicznych i zasobów naturalnych. Położenie klasy pracującej praktycznie się nie zmieniło.

Dlatego niektórzy wolą stwierdzić, że nie chodzi o 30 lat, lecz o 46 lat! 11 września 1973 r. wojsko pod dowództwem gen. Augusto Pinocheta przeprowadziło sfinansowany i inspirowany przez Stany Zjednoczone zamach stanu, obalając lewicowy rząd Salvadora Allende i wprowadzając po raz pierwszy na świecie skrajnie neoliberalny model ekonomiczny. Prywatyzowano wszystko: edukację, służbę zdrowia, system emerytalny (polskie OFE to bezpośrednia kopia chilijskiego modelu). Nieliczni się bogacili, podczas gdy reszta społeczeństwa popadała w nędze. Mimo to czasy brutalnej dyktatury przedstawiano jako „cud gospodarczy". Do dziś medialny przekaz przedstawiał kraj jako najszybciej rozwijający się i najbogatszy na całym kontynencie wskazując jedynie na wskaźniki PKB. Skrzętnie pomijano, że 55% krajowych dochodów trafia do jedynie 10 procent społeczeństwa, sprawiając, że Chile jest krajem o jednym z najwyższych wskaźników nierówności społecznych spośród państw OECD.

Czego żądają Chilijczycy?

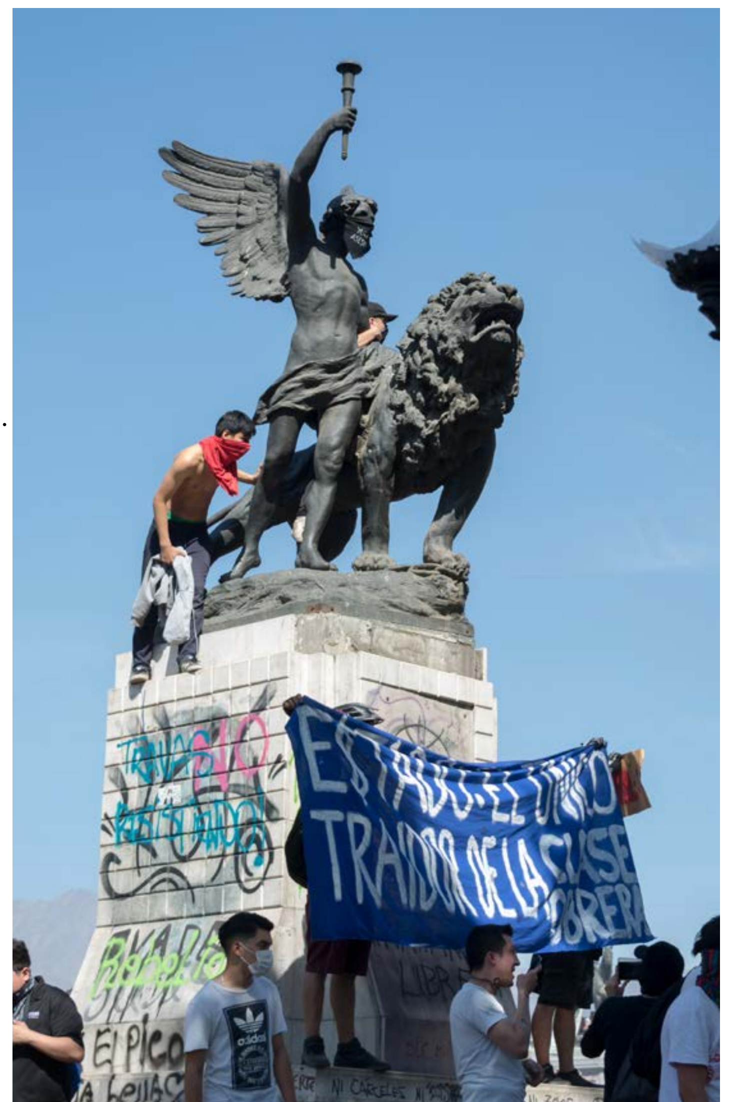
Chilijczycy walczą o reformy od lat: żądają państwowych emerytur, darmowej edukacji, nacjonalizacji zasobów naturalnych (Chile to jedyny kraj na świecie, który sprywatyzował wodę), obniżenia pensji parlamentarzystów (obecnie wynosi ona 33-krotność płacy minimalnej), skrócenia czasu pracy (obowiązuje 45-godzinny tydzień pracy), prawa rdzennych mieszkańców do samostanowienia, powstrzymania destrukcji natury. To postulaty obecnego „chilijskiego powstania". Jednym słowem jest to żądanie odrzucenia neoliberalnego modelu państwa. Jednak by możliwe były jakiekolwiek zmiany, trzeba zrealizować podstawowy postulat manifestantów, które brzmi „nowa konstytucja!". To ona bowiem, ustanowiona w czasach dyktatury pod dyktando autorytarnych, neoliberalnych elit konserwuje zastany porządek społeczno-ekonomiczny. Chilijczycy żądają zgromadzenia konstytucyjnego, podczas którego to społeczeństwo miałoby zdecydować o treści nowej ustawy zasadniczej.

Związki zawodowe biorą udział w społecznym zrywie od samego początku. Szczególnie aktywni są pracownicy portów morskich oraz kopalń. Strajki jednak podejmują liczne branże — pracownicy służby zdrowia, transportowcy, taksówkarze itd. Odbyły się już dwa strajki generalne, zapowiadane są kolejne.

Trudno obecnie mówić o jakimkolwiek przywództwie protestów — takiego po prostu nie ma. Ruch jest zorganizowany spontanicznie i oddolnie. Odcina się od wszelkich establishmentowych partii politycznych. Ton starają się nadawać oddolne, ludowe organizacje społeczne, związkowe, lokatorskie, lewicowe. W trzecim tygodniu buntu jedno jest tylko pewne – społeczeństwo chilijskie wybudziło się z neoliberalnego koszmaru i nie zamierza prędko spocząć w walce o lepsze i godne życie. Jak głosi jedno z haseł: „neoliberalizm narodził się w Chile i tutaj umrze".

Aktualizacja: Za plecami ruchu społecznego niemal cała parlamentarna opozycja podpisała porozumienie z rządzącą koalicją dotyczącą plebiscytu w sprawie nowej konstytucji. Pakt parlamentarny zakłada rozpisanie referendum na wiosnę 2020 roku, wówczas obywatele i obywatelki Chile zdecydują czy chcą nowej ustawy zasadniczej a jeśli tak to jakie ciało ma ją napisać. Możliwości są dwie: albo zgromadzenie składające się wyłącznie z delegatów społecznych albo ciało składające się po połowie z parlamentarzystów i delegatów. Ci zaś zostaną wybrani w powszechnym głosowaniu na jesieni 2020 roku.

Ruch społeczny potępił działania opozycji. Już samo paktowanie i porozumienie z rządem odpowiedzialnym za systematyczne łamanie praw człowieka zostało uznane za legitymizację gabinetu Sebastiana Piñery. Tymczasem główny postulat to jego natychmiastowa dymisja. Po drugie, terminy dotyczące referendum uznano za zbyt odległe, co ma sprawić, że żądania społeczne do czasu rozpisywania nowej konstytucji zostaną stępione. Po trzecie, wprowadzenie w życie nowej konstytucji będzie obwarowane różnymi warunkami (m.in. będzie musiało ją przegłosować ⅔ parlamentarzystów i parlamentarzystek). Społeczeństwo walczy więc dalej - z dala od establishmentowych partii politycznych za to ramię w ramię ze związkami zawodowymi, ruchami lokatorskimi, kobiecymi, niezależną lewicą. ●



ZAGRANICA

Autonomiczna Konfederacja Pracy (Bułgaria) – wywiad

Poniżej prezentujemy wywiad z Radmirą, Devrimem i Evgenim z bułgarskiego związku zawodowego Autonomiczna Konfederacja Pracy (Автономна Работническа Конфедерация)**, który powstał w 2019 r. i pod wieloma względami jest podobny do Inicjatywy Pracowniczej (zarówno jeśli chodzi o historię, jak i przyjętą strategię działania i odniesienia ideowe). Rozmowę przeprowadzono w sierpniu br. w Warnie.**

Zacznijmy od kontekstu historycznego: Kiedy i jak powstała Autonomiczna Konfederacja Pracy?Jak jesteście zorganizowani i w jakich branżach jesteście obecni?

AKP to młoda organizacja – powstała w maju tego roku podczas kongresu założycielskiego w Warnie. To nie jest jednak zupełnie nowa inicjatywa – jesteśmy kontynuacją organizacji „Autonomiczny Związek Pracowników", która początkowo była grupą propagandową działającą na rzecz utworzenia syndykalistycznego związku zawodowego. Wraz z powstaniem pierwszych struktur zakładowych miała miejsce dyskusja dotycząca kierunku, jaki ma obrać nasza organizacja – my zdecydowaliśmy się na przekształcenie w związek zawodowy, z czym nie zgodziła się część osób o bardziej „aktywistycznym" nastawieniu z Sofii.

Większość osób należących do AKP mieszka i pracuje albo w stolicy kraju, Sofii, albo w Warnie. Mamy też kilka międzybranżowych struktur w mniejszych miastach, rozrzuconych po całym kraju. W Sofii mamy komisję w firmie Lufthansa Technik (serwis techniczny samolotów Lufthansy), a w Warnie w galerii miejskiej. Poza tymi komisjami mamy jeszcze struktury branżowe w służbie zdrowia – szczególnie grupę pielęgniarek skupionych wokół naszej branżowej gazety oraz osoby z sektora IT.

Niewiele wiemy o ruchu związkowym w Bułgarii, czy możecie nam o nim trochę opowiedzieć? Jak AKP wygląda na tle innych związków? Jaką macie strategię działania?

W Bułgarii istnieją dwie główne federacje związkowe (KNSB, która jest kontynuacją oficjalnych związków zawodowych z czasów komunistycznych oraz „Podkrepa" wywodząca się z antykomunistycznej opozycji). Myślę, że dobrym przykładem ich praktycznych działań jest to, jak potraktowali najbardziej aktywną działaczkę prowadzącą protesty pielęgniarek, Maję Levą – oba związki starały się o to, żeby została zwolniona z pracy, wspólnie z dyrekcją jej szpitala. My oczywiście proponujemy innego typu działania.

Nasz „plan działania" zakłada 3 scenariusze, dostosowane do różnych warunków. Po pierwsze, tam, gdzie nie ma organizacji zakładowych, próbujemy tworzyć niezależne organizacje związkowe. W przypadku sektora publicznego, gdzie nie ma za bardzo możliwości tworzenia niezależnych związków, próbujemy tworzyć nieformalne grupy, w skład których wchodzą bojowo nastawieni działacze i działaczki niezależnie od tego, czy należą do innych związków, czy też nie.

Wreszcie próbujemy też budować sojusze z innymi niezależnymi związkami zawodowymi – mamy na przykład „umowę stowarzyszeniową" z takim związkiem z jednej z fabryk z branży chemicznej w mieście Dimitrograd.

I Polska i Bułgaria doświadczyły neoliberalnych reform w latach 90., które miały przekształcić „państwowy socjalizm" w kapitalizm. W Polsce efektem tych reform było masowe bezrobocie, gigantyczne emigracja i duży spadek uzwiązkowienia. A jak to wyglądało w Bułgarii?

W Bułgarii podobnie jak w Polsce związki zawodowe miały swój udział w „restrukturyzacji" gospodarki – odegrały kluczową rolę w prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych oraz wyciszaniu społecznego niezadowolenia, za co niektórzy biurokraci dostali posady kierownicze w tych kilku zakładach, które zostały w rękach państwa. W efekcie u nas także uzwiązkowienie dramatycznie spadło i teraz wynosi ok. 18%.



Transformację ustrojową w Bułgarii przeprowadziły dwie partie – postkomuniści z Bułgarskiej Partii Socjalistycznej (BPS) i chadecka ZSD (Związek Sił Demokratycznych). Pierwszą falę prywatyzacji przeprowadził ZSD, co doprowadziło do upadku ich rządów i zastąpienia przez inny centrowo-prawicowy twór: GERB (Obywatele na rzecz Europejskiego Rozwoju Bułgarii), który z małymi przerwami rządzi od 2009 r. do dziś. Socjaliści próbowali trzymać się socjaldemokratycznej retoryki, ale finalnie oni też wdrażali radykalnie neoliberalne reformy. Na poziomie społecznym BPS teraz staje się coraz bardziej konserwatywna, szczególnie wobec imigrantów i osób LGBTQ.

Społeczne efekty transformacji to przede wszystkim masowa emigracja na zachód, zamykanie zakładów pracy i przejście w stronę sektora usług. Czynniki te wpłynęły na strukturę bułgarskiej klasy pracującej, która jest bardzo podzielona – zarówno geograficznie (ze względu na sezonowe migracje), jak i wewnętrznie (ze względu na silną i wielostopniową hierarchię stanowisk w korporacjach w sektorze usług). Z drugiej strony, tania siła robocza przyciąga do Bułgarii sporo firm działających w tradycyjnych branżach przemysłowych (tekstylia, opakowania, górnictwo) zwłaszcza w małych przemysłowych miasteczkach, gdzie tradycyjna klasa robotnicza ciągle istnieje. Te branże, razem z sektorem publicznym (transport, opieka zdrowotna, edukacja) tworzą najsilniejszą część klasy pracującej, która odpowiada za większość strajków i protestów w ostatnich 20 latach.

Po chaosie lat 90. i trwającej wtedy akumulacji kapitału, wiek XXI przyniósł trochę poprawy sytuacji gospodarczej i nadzieje na integrację z Unią Europejską. Ale bardzo szybko Bułgarię dotknął globalny kryzys gospodarczy, który w 2011 r. wywołał tu sporo napięć i protestów. Stagnacja gospodarcza w połączeniu z brakiem perspektyw politycznych oraz globalne przesunięcie świata „na prawo" praktycznie zniszczyły dominujący blok liberalny i pchnęły elity polityczne w prawą stronę, jednocześnie otwierając perspektywy przed radykalną lewicą. To właśnie wtedy powstała nasza organizacja, ale też wiele innych inicjatyw: czy to anarchistycznych, czy ogólnie lewicowych.

No właśnie, jak wygląda sytuacja w Bułgarii jeśli chodzi o globalny zwrot na prawo? Jak opisalibyście wasz obecny rząd?

Skrajna prawica nabrała w Bułgarii wiatru w żagle. To część globalnego trendu, który można obserwować od zwycięstwa Trumpa w USA, przez mocnieniu się reżimów Putina w Rosji i Erdogana w Turcji aż po sukcesy prawicowych populistów w krajach Europy Zachodniej, a radykalnych politycznych islamistów na Bliskim Wschodzie.

W skład obecnej koalicji rządzącej w Bułgarii wchodzą nacjonaliści z Bułgarskiego Bloku Narodowego, którzy właśnie rozpętali kampanię na rzecz „wykopania z kraju lewicowych NGO-sów", szerzą hasła anty-imigranckie i skierowane przeciwko „ideologii gender" czy mniejszościom seksualnym. Głoszą publicz-



Miasteczko namiotowe pielęgniarek w Sofii



Grupa AKP z Warny przed wyjazdem na demonstrację pielęgniarek w Sofii

nie totalnie szalone plotki i teorie spiskowe (np. że podpisanie konwencji stambulskiej o przeciwdziałaniu przemocy wobec kobiet spowoduje, że zaleją nas… transseksualiści z Iranu!).

Z drugiej strony, prawica jest na wojnie z pracownikami i środowiskiem naturalnym: obcięli świadczenia dla bezrobotnych, chcieli ciąć zasiłki macierzyńskie, otworzyli rynek pracy na tanią siłę roboczą z Ukrainy i Mołdawii, zezwolili zagranicznym inwestorom na niszczenie parków narodowych i wybrzeża…

Główna partia obecnej koalicji, GERB, rządzi krajem od ponad 10 lat. Jest ona mediatorem między różnymi frakcjami kapitału i stara się zachować równowagę między wpływami Rosji i Zachodu. W ostatnich latach coraz bardziej używają aparatu państwowego do przejmowania biznesów konkurencyjnych frakcji bułgarskich elit. W efekcie mamy ogromną koncentrację kapitału i władzy, ale także kontroli nad środkami masowego przekazu.

Widzieliśmy, że jesteście bardzo mocno zaangażowani w walkę pielęgniarek, która teraz trwa. Czy możecie nam o tym opowiedzieć trochę więcej?

Pielęgniarki walczą od początku marca, a teraz ich protesty przybrały na sile. Niedawno zaczęły się demonstracje na przedmieściach Sofii, a w samej stolicy codziennie są pikiety pod parlamentem. Na przyszłe tygodnie zaplanowano też demonstracje w Warnie i innych miastach.

W protestach chodzi o podwyżki płac. Ponieważ służba zdrowia jest podzielona na wiele różnych podmiotów komercyjnych, niektóre pielęgniarki mają pensje niższe od krajowej płacy minimalnej. Drugi powód protestów to sprzeciw wobec komercjalizacji służby zdrowia, która także negatywnie wpływa na jakość tych usług. Pielęgniarki są też wściekłe na władze ich związków zawodowych i stowarzyszeń branżowych. W efekcie niedawno powstał nowy, niezależny związek zawodowy pielęgniarek.

My wspieramy te protesty i braliśmy udział w międzyzwiązkowych akcjach strajkowych. Zaczęliśmy też wydawać – wspólnie z nieformalną grupą pracownic służby zdrowia – gazetę branżową. Staramy się także wspierać ten nowy związek i całą walkę tak bardzo, jak to tylko możliwe.

Jakie są inne ważne walki pracownicze, które trwają obecnie w Bułgarii? I jak ogólnie opisalibyście sytuację klasy pracującej w waszym kraju?

Walka pielęgniarek to chyba najważniejszy konflikt od czasu wielkiego strajku nauczycielskiego, który wybuchł 15 lat temu.

Ogólnie, sytuacja jest bardzo kiepska. Mamy nie tylko najniższe płace w Unii, ale też i najniższy poziom aktywności strajkowej. Prawdopodobnie jedno jest związane z drugim!

Podobnie jak w Polsce wiele osób szuka ratunku w indywidualnych strategiach takich jak emigracja. Jest ona tak duża, że populacja Bułgarii drastycznie się kurczy.

Jeśli chodzi o walki pracownicze to jest ich niewiele. W ostatnich latach chyba najważniejszy był konflikt w supermarkecie Piccadilly, gdzie pracownicy walczyli o wypłatę zaległych pensji po ogłoszeniu upadłości sieci. Nasz związek odegrał dość ważną rolę w tej walce i finalnie udało nam się pomóc odzyskać zaległe pieniądze dla załogi! To była też dla nas ważna walka, bo pozwoliła nam się rozwinąć. Część osób, o których wypłaty wtedy walczyliśmy do dziś działa w AKP.



Zjazd AKP

Nasze kraje mają wspólną historię państwowego socjalizmu. W Polsce to sprawia dużo problemów, gdy chcemy rozmawiać o antykapitalizmie. Jak wy sobie radzicie z tym problemem?

To jest problem na poziomie ogólnej rozmowy. Gdy jednak rozmawiasz z pracownikami i pracownicami prowadzącymi walkę, to jest już dużo prostsze, bo zazwyczaj ich szefostwo zwyczajnie ich wykorzystuje i nie dostają żadnej pomocy ze strony państwa. Raczej nie „pchamy" konkretnej agendy politycznej, gdy rozmawiamy szczególnie z nowymi osobami w związku.

Raczej skupiamy się na kwestiach praktycznych i staramy się je ujmować w perspektywie klasowej i antykapitalistycznej, a nie debatujemy nad anarchizmem czy o tym „co będzie po rewolucji". Mamy natomiast serię wykładów „historia syndykalizmu", gdzie są już bardziej polityczne treści i wychodzą one (te wykłady) całkiem dobrze.

Czy jesteście jakoś aktywni na poziomie międzynarodowym? Współpracujecie ze związkami z innych państw?

Nie jesteśmy za bardzo aktywni międzynarodowo – jesteśmy młodą organizacją i to dla nas trudne. Ale mamy relacje ze szwedzkim związkiem SAC: byli na naszym kongresie, a my ich odwiedziliśmy w Szwecji. Będziemy też rozmawiać z nimi o tym, jak działać w kwestii migrujących pracowników.

Mieliśmy też wstępny kontakt z waszym związkiem i wysłaliśmy wam zaproszenie na nasz kongres, ale z powodu problemów organizacyjnych wiem, że nie udało się wam wziąć w nim udziału. Mamy nadzieję, że w przyszłości uda nam się nawiązać ściślejszą współpracę!

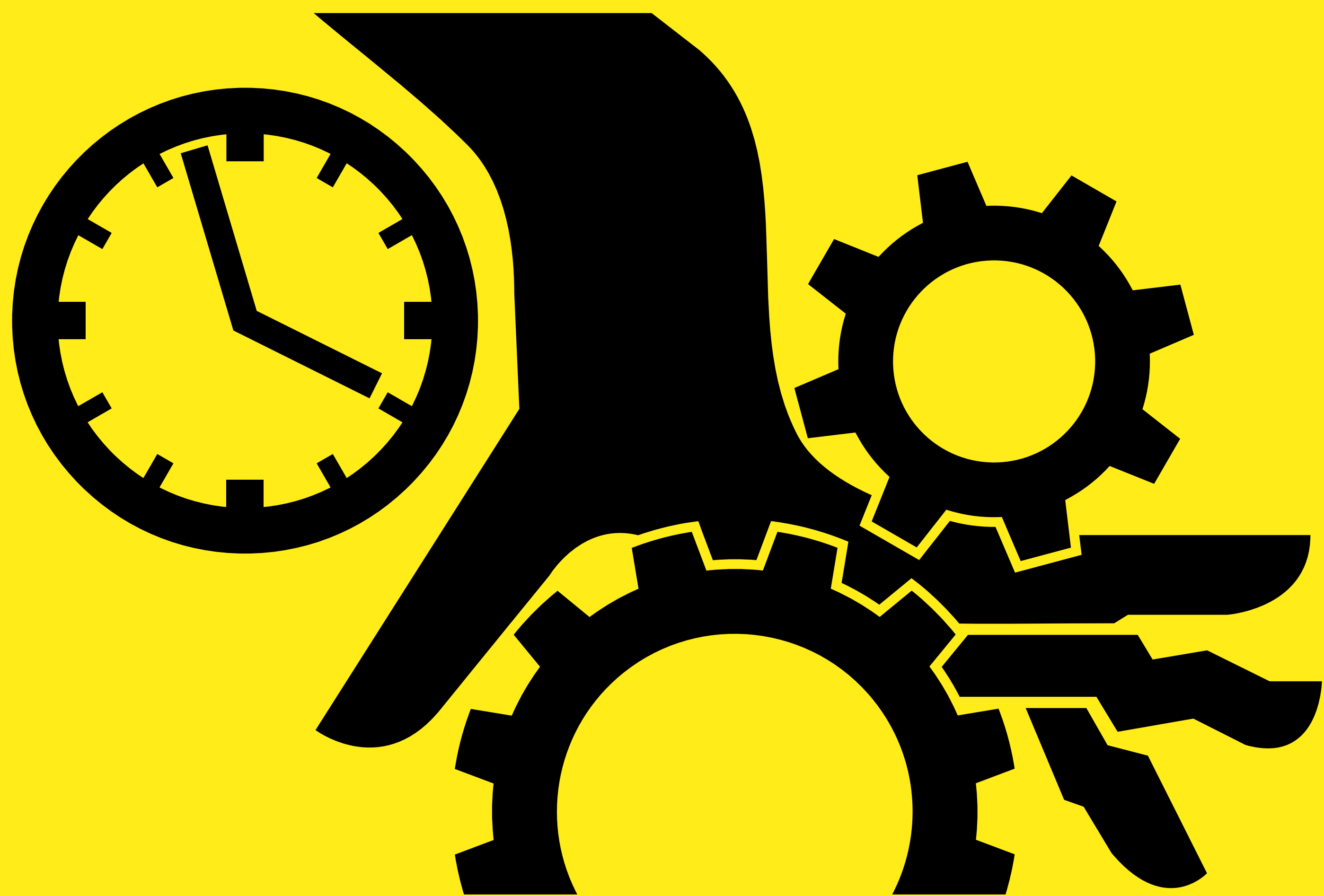
Bardzo dziękujemy za rozmowę!

Rozmawiali: Jakub Grzegorczyk, Katarzyna Rakowska



„Zdrowie to nie towar" - protest pielęgniarek wspierany przez AKP.

KTO SZYBKO PRACUJE



TEN SZYBKO UMIERA

DOŚĆ TEGO!



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY **INICJATYWA PRACOWNICZA**

manuFAktura///19 www.eMFA.pl